

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° 92525/CO/314  
du 11/05/2009**

Correction du texte en français :

- la dernière ligne de l'article 11 doit être lu comme suit : « *A partir du 1er janvier 2009 et suivant des modalités à définir par le Fonds de sécurité d'existence, les travailleurs ont droit à une indemnité forfaitaire de 20€ par an pour couvrir les frais d'une visite chez le dermatologue de leur choix.* ».

**Décision du**

**ERRATUM**

Paritair Comité voor het  
kappersbedrijf en de  
schoonheidszorgen

nr. 314

**CAO nr. 92525/CO/314  
van 11/05/2009**

Verbetering van de Franse tekst :

- de laatste zin van artikel 11 moet als volgt gelezen worden : « *A partir du 1er janvier 2009 et suivant des modalités à définir par le Fonds de sécurité d'existence, les travailleurs ont droit à une indemnité forfaitaire de 20€ par an pour couvrir les frais d'une visite chez le dermatologue de leur choix.* ».

**Beslissing van**

**22 -04- 2010**

## **Convention collective de la coiffure et des soins de beauté CP 314.**

Convention collective du 11 mai 2009 portant des mesures pour les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

### **Chapitre 1.-Champ d'application**

#### ***Article 1.***

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 et les ouvrières et les employé(e)s.

### **Chapitre 2.-Cadre juridique**

#### ***Article 2.-Dispositions légales et conventionnelles***

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre IV, Titre III de la loi du 26 juillet 1996 et de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, §2, 30 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, ainsi qu'en application de l'accord interprofessionnel exceptionnel du 22 décembre 2008 en vue des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010.

### **Chapitre 3.- Pouvoir d'achat**

#### ***Article 3.- Augmentations horaires et mensuelles***

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, une augmentation de 0.15 € sera appliquée sur les salaires horaires de base de la classification et une augmentation de 24.70 € sera appliquée sur les salaires mensuels de base de la classification.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, une augmentation de 0.05 € sera appliquée sur les salaires horaires de base de la classification et une augmentation de 8.23 € sera appliquée sur les salaires mensuels de base de la classification.

#### ***Article 4. La prime de fin d'année***

Pendant la durée de la convention, la prime de fin d'année sera portée à 9% du salaire annuel brut suivant les modalités prévues dans la Convention collective de travail du 4 juin 2007 et par le Fonds de sécurité d'existence.

Il sera donc appliqué, dès le paiement de la prime de fin d'année 2009, un pourcentage de 9 % sur les rémunérations annuelles brutes, dont 0,67% est à charge du FSE.

## **Chapitre 4.-Classification**

### ***Article 5. Suppression de la catégorie 1 b de la classification***

A partir du 01/07/2009, la catégorie I b de la classification reprise dans la convention collective du 4 juin 2007 est supprimée pour les 4 sous-secteurs : les coiffeurs, les esthéticiens, les employés administratifs et les centres de fitness et/ou bodybuilding, saunas et/ou centres solaires.

Au 01/07/2009, les travailleurs en catégorie 1 b passent immédiatement en catégorie 2.

### ***Article 6. Catégorie 3***

Pour faciliter l'accès à la catégorie 3, le Fonds de sécurité d'existence est chargé de proposer des modules de formation accrédités ouvrant le droit à un crédit maximum.

Ces formations viseront l'acquisition de compétences complémentaires de nature commerciale et de savoir-être et pourront être validées par la « validation des compétences ».

## **Chapitre 5.-Mobilité et déplacement**

### ***Article 7. Intervention patronale dans les frais de transport***

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2009, l'intervention patronale dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, pour tous les modes de transport à l'exception du vélo, est de 80% du prix de l'abonnement mensuel (Carte train) de la Société National des Chemins de fers Belges (SNCB).

L'intervention n'est octroyée que pour les jours de présence dans l'entreprise. Pour déterminer le montant journalier, le montant mensuel est divisé par 20.

Les autres modalités prévues dans la Convention collective du 4 juin 2007 restent pleinement d'application.

### ***Article 8. Déplacement en vélo***

Pour les travailleurs effectuant les trajets en vélo, l'employeur devra payer une indemnité vélo égale à 0.15€ par kilomètre à partir du 1<sup>er</sup> juin 2009.

### ***Article 9. Situations plus favorables***

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

## **Chapitre 6- Sécurité d'existence**

### ***Article 10. Indemnités complémentaires***

A partir du 01/01/2009, le Fonds de sécurité d'existence interviendra, suivant des modalités à définir, dans certaines circonstances sous forme d'indemnités complémentaires à un revenu de remplacement. Les organisations syndicales assureront le paiement effectif de ces indemnités.

En cas de chômage temporaire, l'indemnité complémentaire est de 5€ par jour à partir du 10 ième jour et pour un maximum de 100 jours par an.

En cas de maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle, de congé de maternité et d'accident de droit commun,, l'indemnité complémentaire est de 5€ par jour à partir du 31 ième jour et pour un maximum de 120 jours par an.

## **Chapitre 7.-Santé-sécurité.**

### ***Article 11. Visites médicales***

Dans le cadre des visites médicales à l'embauche, les missions des médecins du travail seront étendues à partir du 01/01/2009 aux maladies de la peau, en vue de conseiller et de prévenir les travailleurs. Vu les risques particuliers dans la coiffure et les soins de santé, une visite annuelle y compris sur les aspects dermatologiques sera obligatoire.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et suivant des modalités à définir par le Fonds de sécurité d'existence, les travailleurs ont droit à une indemnité forfaitaire de 20€ par an pour couvrir les frais d'une visite chez le dermatologue de leur choix.

### ***Articles 12. Gestion des risques***

Les partenaires sociaux du secteur soutiendront le processus de négociation de l'accord-cadre européen sur la prévention des risques pour la santé des travailleurs dans le secteur de la coiffure et des soins de beauté. Ils continueront à interpeler les autorités sur le nouveau règlement européen relatif aux produits cosmétiques (Com(2008)0049).

### ***Article 13 Vêtements de travail.***

Pour réduire les insécurités juridiques, une Convention collective de travail particulière sera conclue pour le 30/06/2009 au plus tard.

Cette convention devra identifier les vêtements de protection spécifiques au secteur. Ceux-ci devront être fournis et entretenus par l'employeur.

Pour les autres vêtements, les travailleurs seront indemnisés à raison d'1.5€ par jour de travail pour l'achat et l'entretien à partir du 01/07/2009.

## **Chapitre 8.- Emploi et Formation des groupes à risques**

### ***Article 14. Prolongation des accords sur les groupes à risques***

Les dispositions en faveur des groupes à risques ont été prolongées pour 2009-2010 par une Convention collective du 8/10/2008 (AR 26/03/2009)

### ***Article 15. Actions sectorielles en faveur de la formation.***

Un groupe de travail du Fonds de sécurité d'existence sera constitué à court terme pour redéfinir la politique de formation sectorielle, pour renforcer et développer durablement sa mission en matière de formation.

Le FSE fixera un calendrier en concertation avec les acteurs du secteur.

## **Chapitre 9.-Fin de carrière**

### ***Article 16. Prépensions***

Les régimes de prépension existant seront prolongés dans le cadre des dispositions légales et feront l'objet de conventions particulières.

## **Chapitre 10.- Jour de carence**

### ***Article 17. Suppression du jour de carence***

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, le jour de carence est définitivement supprimé pour les ouvrier(e)s ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

## **Chapitre 11.- Jours de congé supplémentaire**

### ***Article 18. Congés d'ancienneté.***

A partir de l'année 2009, il est accordé un jour de congé rémunéré par tranche de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## **Chapitre 12.- Travail décent.**

### ***Article 19. Soutien à des projets.***

Le Fonds de sécurité d'existence, après acceptation de son conseil d'administration, soutiendra financièrement les projets, présentés par les organisations syndicales, en vue de contribuer à l'effort collectif visant à assurer le droit au travail décent au niveau international.

***Article 20. Prime syndicale.***

A partir de 2009, la prime syndicale correspondra au montant pour lequel l'ONSS accorde la dispense de cotisations. Elle sera donc automatiquement alignée sur ce montant.

Pour 2009, la prime syndicale s'élève à 135€.

**Chapitre 14-. Reconduction des accords existants**

***Article 21. Reconduction des accords.***

Toutes les dispositions non modifiées par la présente convention restent d'application.

**Chapitre 15-. Durée de validité**

***Article 22.-Durée***

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans.

Elle entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## **Collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen PC 314.**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 2009 houdende de bepaling van de loon- en arbeidsvoorwaarden en maatregelen ter bevordering van de vorming.

### **Hoofdstuk 1.-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.

### **Hoofdstuk 2.-Juridisch kader**

#### *Artikel 2.-Wettelijke en conventionele bepalingen*

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 ook in toepassing van de het uitzonderlijk interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 met het oog op de sectorale onderhandelingen en de onderhandelingen in de ondernemingen tijdens de periode 2009-2010.

### **Hoofdstuk 3.- Koopkracht**

#### *Artikel 3.- Verhoging van uurlonen en maandlonen*

Vanaf 1 juli 2009 wordt een verhoging toegepast op de basisuurlonen van de classificatie gelijk aan 0.15 € en wordt een verhoging toegepast op de basismaandlonen van de classificatie gelijk aan 24.70 €.

Vanaf 1 januari 2010 wordt een verhoging toegepast op de basisuurlonen van de classificatie gelijk aan 0.05 € en wordt een verhoging toegepast op de basismaandlonen van de classificatie gelijk aan 8.23 €.

#### *Artikel 4. Eindejaarspremie*

Voor de duur van de overeenkomst zal de eindejaarspremie worden opgetrokken tot 9% volgens de modaliteiten voorzien in de Collectie Arbeidsovereenkomst van 4 juni 2007 en door het Fonds van bestaanszekerheid.

Vanaf de betaling van de eindejaarspremie 2009 zal een percentage van 9 % worden toegepast op de jaarlijkse brutolonen, waarvan 0,67% ten laste zijn van het FBZ.

## **Hoofdstuk 4.-Classificatie**

### ***Artikel 5.Afschaffing van categorie 1b van de classificatie***

Vanaf 01/07/2009 zal de categorie I b van de classificatie, opgenomen in de collectieve overeenkomst van 4 juni 2007, afgeschaft worden voor de 4 subsectoren: kappers, schoonheidzorgen, administratief bedienden en fitness- en/of bodybuildingcentra, sauna's en/of zonnecentra.

Vanaf 01/07/2009 de werknemers in categorie 1b gaan ogenblikkelijk over naar categorie 2

### ***Artikel 6. Categorie 3***

Om de toegang tot categorie 3 te vergemakkelijken, wordt het Fonds van bestaanszekerheid belast met de opdracht geaccrediteerde vormingsmodules voor te stellen die recht geven op een maximum aantal credits.

Deze vormingen zullen zich richten op het verwerven van bijkomende competenties, meer bepaald attitudevorming en commerciële vorming en zullen erkend kunnen worden door de "ervaringbewijzen"

## **Hoofdstuk 5.-Mobiliteit en verplaatsing**

### ***Artikel 7. Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten***

Vanaf 1 juni 2009 zal de tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten voor woon-werkverkeer, voor alle vervoermiddelen uitgezonderd de fiets, 80% bedragen van het maandabonnement (Treinkaart) van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

De tussenkost wordt enkel toegekend voor de effectieve aanwezigheidsdagen in de onderneming. Om het dagbedrag te bepalen wordt het maandbedrag gedeeld door 20.

De andere modaliteiten, voorzien in de Collectieve overeenkomst van 4 juni 2007 blijven geheel en al van toepassing.

### ***Artikel 8. Verplaatsingen met de fiets***

Voor werknemers die trajecten afleggen met de fiets, zal de werkgever een fietsvergoeding betalen gelijk aan 0.15€ per kilometer en dit vanaf 1 juni 2009.

### ***Artikel 9. Gunstiger toestanden***

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

## **Hoofdstuk 6- Bestaanszekerheid**



## ***Artikel 10. Bijkomende vergoedingen***

Vanaf 01/01/2009 zal het Fonds van bestaanszekerheid, volgens nog te bepalen modaliteiten, onder de vorm van bijkomende vergoedingen tussenkomen in vervangingsinkomsten. De vakbondsorganisaties zullen zorgen voor de effectieve uitbetaling van deze vergoedingen.

In geval van tijdelijke werkloosheid zal de bijkomende vergoeding gelijk zijn aan 5€ per dag vanaf de 10de dag en dit voor een maximum van 100 dagen per jaar.

In geval van ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte, zwangerschapsverlof en ongevallen in gemeen recht zal de bijkomende vergoeding gelijk zijn aan 5€ per dag vanaf de 31ste dag en dit voor een maximum van 120 dagen per jaar.

## **Hoofdstuk 7.- Gezondheid - Veiligheid**

### ***Artikel 11. Medisch onderzoek***

In het kader van de verplichte onderzoeken bij de aanwerving zullen de opdrachten van de arbeidsgeneesheren vanaf 01/01/2009 worden uitgebreid tot huidziektes om de werknemers te adviseren en te waarschuwen. Gezien de specifieke risico's in de sector kappers en schoonheidszorgen wordt een jaarlijks medisch onderzoek, inclusief dermatologische aspecten, verplicht.

Vanaf 1 januari 2009 en volgens de modaliteiten te definiëren door het Fonds voor bestaanszekerheid, hebben de werknemers recht op een forfaitaire vergoeding van 20€ per jaar om de kosten van een bezoek aan een dermatoloog naar keuze te dekken.

### ***Artikel 12. Risicobeheer***

De sociale partners van de sector zullen het onderhandelingsproces van het Europees kaderakkoord inzake preventie van risico's voor de gezondheid van de werknemers in de sector van kappers en schoonheidszorgen steunen. Ze zullen blijven aandringen bij de autoriteiten op het bekomen van een nieuw Europees reglement voor cosmetische producten (Com(2008)0049).

### ***Artikel 13 Werkkledij***

Teneinde de rechtsonzekerheid te beperken, zal een Collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten voor 30 juni 2009.

In deze overeenkomst zullen de verschillende vormen van beschermingskledij, specifiek voor de sector, geïdentificeerd worden. De werkgevers dienen deze te leveren en te onderhouden.

Voor andere kledij, worden de werknemers vanaf 01/07/2009 vergoed voor een bedrag gelijk aan 1.5€ per werkdag voor aankoop en onderhoud ervan.

## **Hoofdstuk 8.- Tewerkstelling en vorming van risicogroepen**

### ***Artikel 14. Verlenging van de akkoorden voor de risicogroepen***

De bepalingen ten voordele van de risicogroepen, opgenomen in artikelen 7 tot 9 van de collectieve overeenkomst van 4 juni 2007, worden verlengd voor de periode 2009-2010 door een Collectieve arbeidsovereenkomst dd. 08/10/2008 (KB 26/03/2009).

### ***Artikel 15. Sectorale acties ten voordele van de vorming***

Het Fonds voor bestaanszekerheid zal op korte termijn een werkgroep oprichten om het sectorale vormingsbeleid te herdefiniëren en om haar functie inzake vorming op een duurzame manier te versterken en te ontwikkelen.

Het FBZ zal een agenda opstellen in overleg met de gesprekspartners van de sector.

## **Hoofdstuk 9.-Einde van de loopbaan**

### ***Artikel 16. Brugpensioen***

De bestaande systemen van brugpensioen worden verlengd in het kader van de wettelijke bepalingen en zullen worden opgenomen in specifieke overeenkomsten.

## **Hoofdstuk 10.- Carensdag**

### ***Artikel 17. Afschaffing van de carensdag***

Vanaf 1 juli 2009 wordt de carensdag definitief afgeschaft voor de arbeiders/arbeidsters met tenminste 12 maand anciënniteit in de onderneming.

## **Hoofdstuk 11.- Bijkomende verlofdagen**

### ***Artikel 18. Anciënniteitverlof***

Vanaf 2009 wordt een betaalde verlofdag toegekend per schijf van 5 jaar anciënniteit in de onderneming.

## **Hoofdstuk 12.- Waardig werk**

### ***Artikel 19. Steun aan projecten.***

Het Fonds voor bestaanszekerheid, na goedkeuring door zijn raad van beheer, zal de projecten, voorgesteld door de vakbondsorganisaties, financieel steunen als bijdrage tot de collectieve inspanning om op internationaal vlak het recht op waardig werk veilig te stellen.

### **Hoofdstuk 13.- Syndicale premie.**

#### ***Artikel 20. Syndicale premie***

Vanaf 2009 zal de syndicale premie overeenstemmen met het bedrag waarvoor de bijdragen zijn vrijgesteld van RSZ. De syndicale premie zal dus automatisch aangepast worden aan dat bedrag.

Voor 2009 bedraagt de syndicale premie 135€.

### **Hoofdstuk 14-. Verlenging van de bestaande overeenkomsten**

#### ***Artikel 21. Verlenging van de akkoorden.***

Alle bepalingen die door de huidige overeenkomst niet zijn gewijzigd, blijven van toepassing.

### **Hoofdstuk 15-. Duur en geldigheid**

#### ***Artikel 22.-Duur***

De huidige overeenkomst wordt gesloten voor een periode van twee jaar.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009.