

CGSLB

Recueil de CCT Coiffure, fitness et soins de beauté CP 314





CP 314

COMMISSION PARITAIRE DE LA COIFFURE ET DES SOINS DE BEAUTE

RECUEIL DE CCT

Version août 2013

Thibaut Montjardin
Responsable Sectoriel national

Björn De Kerpel
Responsable Soutien Sectoriel Syndical

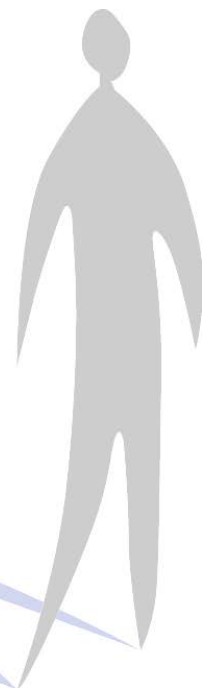




TABLE DES MATIERES

Table des matières	2
Liens intéressants pour le secteur de la coiffure et des soins de beauté	4
commission paritaire 314.00	5
Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence	5
Conditions de travail et de rémunération	6
Rémunération	6
Mesures pour les rémunérations, la formation et les conditions de travail	6
Mesures pour la promotion de l'emploi, la détermination des classifications et les conditions de travail et de rémunérations y liées	13
Conditions pour l'occupation de travailleurs le dimanche et les jours fériés	23
Conditions de rémunération des stagiaires	25
Suppléments salariaux l'occupation la nuit de travailleurs dans certaines entreprises	26
Vêtements de protection et entretien des vêtements de travail	27
Allocations complémentaires de chômage	28
Fourniture et entretien des outils de travail	29
Congés	33
Congé d'ancienneté	33
Petit chômage	35
Frais de déplacement	36
Durée du travail	38
Nouveaux régimes de travail dans les entreprises	38
Temps de travail du personnel d'entretien	39
Durée du travail des travailleurs à temps partiel	40
Travail supplémentaire des travailleurs à temps partiel	41
Crédit-temps	43
Délais de préavis	45
Code Sectoriel de non-discrimination	47
Prépension	49
Prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 années	49
Prépension conventionnelle à partir de 58 ans	52
Formation	54
Attribution d'indemnités de formation	54
Fonds de sécurité d'existence	56
Création	56
Interventions du Fonds de Sécurité d'Existence	61
Mesures pour la promotion de l'emploi et la formation des groupes à risque	63
Délégation syndicale	64
Statut de la délégation syndicale	64



Prévention des risques pour la Santé	72
Convention collective de travail du 25/01/2012 portant sur la prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure	72



LIENS INTERESSANTS POUR LE SECTEUR DE LA COIFFURE ET DES SOINS DE BEAUTE

CGSLB:

- Site internet de la CGSLB www.cgslb.be

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale:

- <http://www.emploi.eutrio.be/defaultTab.aspx?id=651>

Le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale permet de maintenir l'équilibre entre travailleurs et employeurs dans leur **relation de travail**

Fonds de Sécurité d'Existence de la Commission Paritaire 314

<http://www.fbz-pc314.be>

L'ASBL Coach

L'ASBL Coach est née du Fonds de Sécurité d'Existence CP 314, avec pour but de devenir un instrument au service des trois secteurs de la CP 314 (coiffure, soins de beauté, fitness). <http://www.coachbelgium.be>

Coiffeur Futé

En consultant « Coiffeur futé » vous prenez connaissance des « bonnes pratiques » qui vous permettront d'œuvrer de façon sûre et sans risque pour vous et votre clientèle. <http://www.coiffeurfute.be/>

<http://www.coiffure.org>

Union des Coiffeurs Belges, informe le coiffeur belge sur tout ce qui se passe dans le monde de la coiffure.



COMMISSION PARITAIRE 314.00

Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence

A.R. - 17.03.1972 M.B. - 05.05.1972

A.R. - 23.09.1991 M.B. - 01.10.1991

Article 1

Sont instituées les commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs, dont la dénomination et la compétence sont fixées ci après :

§ 3

Pour les travailleurs en général et leurs employeurs :
La Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté, pour les entreprises suivantes : les salons de coiffure pour hommes, les salons de coiffure pour dames et les salons mixtes; les établissements de manucure et pédicure; les instituts de beauté; les saunas; les centres de fitness; les centres d'amaïncissement;

Par centres de fitness, on entend les établissements où des personnes, avec ou sans accompagnement, cherchent à conserver ou à améliorer leur condition physique et/ou psychique par des exercices et des entraînements, sans que ceux-ci ne nécessitent soit des actes médicaux ou paramédicaux, soit des techniques de revalidation; par centres d'amaïncissement, on entend les établissements où des personnes, avec ou sans accompagnement, cherchent à conserver ou à améliorer leur poids ou leur physique au moyen d'exercices ou de traitements ou par la voie de massages ou d'une assistance psychique, sans que ces activités ne nécessitent toutefois des actes médicaux ou paramédicaux.

Article 2

Est abrogée de l'arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, le compétence et la composition des commissions paritaires instituées en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, modifié par d'autres arrêtés royaux :

la disposition de l'article 1er, par. 3, 75, le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal nommant les membres de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Article 3

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.



CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Rémunération

Mesures pour les rémunérations, la formation et les conditions de travail

Convention collective de travail portant des mesures pour les rémunérations, la formation et les conditions de travail

Chapitre 1 : Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la coiffure, du fitness et des soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

Chapitre 2 : Cadre juridique

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7 § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Chapitre 3 : Pouvoir d'achat

A partir du 1er janvier 2012, il sera appliqué une augmentation de 0,3 % sur les salaires/ rémunérations minima et sur les salaires/rémunérations réellement payés.

Chapitre 4 : Intervention patronale dans les frais de transport

A partir du 1er juillet 2011, 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, suivant les dispositions des articles 2 et 3 de la CCT du 1/9/2010, est de 100% du prix de la carte train hebdomadaire de la Société Nationale de Chemins de fers Belges (SNCB).

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

Chapitre 5 : Classification

1. Catégorie 3 (coiffeur)

Au plus tard après 5 ans d'ancienneté dans le secteur, la coiffeuse ou le coiffeur obtient la catégorie 3.

Une dérogation pour le maintien dans la catégorie 2 n'est possible que si deux conditions sont remplies en même temps:

- l'employeur peut prouver qu'il a proposé chaque année au moins 16 heures de formation conformément à la CCT du 4 juin 2007;



-la commission de médiation instituée au sein de la Commission Paritaire 314, sollicitée par l'employeur, a autorisé la dérogation.

Le travailleur pourra éventuellement prouver sa compétence via la validation des compétences.

Cet article entre en vigueur le 01/01/2012.

2. L'ancienneté dans l'esthétique

Les rémunérations liées à la classification sont fixées à partir de l'ancienneté dans le secteur.

3. Classification Fitness

Une nouvelle classification pour le fitness sera proposée en 2012.

Il a été convenu que les CCT d'application devront être conclues pour le 30/04/2012 au plus tard.

Chapitre 6 : Les outils de travail

Les partenaires sociaux rappellent que la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail doit être appliquée.

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas le matériel de travail nécessaire, l'employeur paiera une indemnité au travailleur.

L'indemnité est déterminée annuellement au 1er janvier par la Commission Paritaire. Elle est calculée sur base du prix moyen des outils de travail habituellement utilisés dans un salon de coiffure.

Chapitre 7 : Le jour de carence

A partir du 1er juillet 2011, le jour de carence est définitivement supprimé pour les ouvriers et les ouvrières ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre 8 : Lutte contre la fraude sociale

Les parties conviennent de mener des actions dans le cadre d'une convention de partenariat entre le SPF emploi, le SPF sécurité sociale, et l'ONSS en vue de lutter contre la fraude sociale et le travail illégal avec une attention particulière sur le respect de la durée du travail et la recherche d'un système efficace pour enregistrer les prestations sans pour autant alourdir les charges administratives.

Une attention particulière sera portée sur certains cas particuliers et notamment les situations de « faux indépendants ».

Chapitre 9 : Prévention contre les risques professionnels

Les parties conviennent de conclure une convention collective, pour le 31 décembre 2011 au plus tard, qui reprendra le contenu du projet d'accord cadre européen sur la prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure et les engagements de la déclaration de Dresde.

Chapitre 10 : Les distorsions sectorielles et la fidélisation du personnel



Les partenaires sociaux s'engagent formellement à remédier aux distorsions existantes dans le secteur dans les matières suivantes :

- Augmentation du pouvoir d'achat et fidélisation des travailleurs du secteur;
- Classification et établissement d'un profil professionnel sans équivoque;
- Prestations anormales et flexibilité

L'objectif étant de conserver les travailleurs et leur savoir-faire en les rémunérant pour le juste prix de leurs efforts.

A cette fin, une étude sera réalisée par des bureaux indépendants dans la perspective de proposer une bonne rétribution tenant compte de la réalité économique et des demandes des consommateurs. Une attention particulière sera apportée aux différentes régions et aux sous-secteurs.

Les missions qui seront demandées par ce bureau d'étude seront déterminées paritairement et financées par le fonds de sécurité d'existence.

Il a été convenu que les CCT d'application devront être conclues pour le 30/04/2012 au plus tard.

Chapitre 11 : Flexibilité

Les employeurs proposeront des mesures de flexibilité avec éventuellement des compensations pour les prestations anormales et des systèmes d'enregistrement des prestations.

Ces mesures feront l'objet d'études auprès de bureaux indépendants et d'une négociation collective sectorielle.

Il a été convenu que les CCT d'application devront être conclues pour le 30/04/2012 au plus tard.

Chapitre 12 : Actions sectorielles en faveur de la formation

1. Groupe à risques

Une convention collective de travail du 25/10/2010 a prolongé pour 2011 et 2012 les dispositions de la CCT du 8/10/2008 (AR 26/03/2009) en faveur des groupes à risques.

2. Efforts de formation sectoriels

Le secteur s'engage par convention à augmenter la participation aux formations d'au moins 5 % par an conformément la loi du 23/12/2005 relative au pacte de solidarité.

Chapitre 13 : Reconduction des accords existants

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

Chapitre 14 : Durée de validité

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans. Elle entre en vigueur à partir du 1er janvier 2011.



Convention collective de travail du 27août 2012 en exécution du protocole du 28 juin 2012.

Préambule

Les partenaires sociaux du secteur considèrent que des efforts exceptionnels doivent être réalisés en vue de se conformer aux réglementations existantes sur le plan social et fiscal, de lutter contre la concurrence déloyale, de s'adapter au marché de l'emploi, d'augmenter le niveau des qualifications et de professionnaliser les métiers.

Chapitre I.-Champ d'application

Article 1. Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la coiffure, du fitness et des soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

Chapitre II.- Barèmes de la coiffure

Article 2.Classification.

- I. Emploi-tremplin
- II. Tâches exercées sous surveillance
- III. Tâches exercées de manière autonome
- IV. Fonction de direction opérationnelle
- V. Fonction de direction fonctionnelle

Avec 10 ans d'ancienneté dans la fonction (+10%)

Avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction (+20%)

Les conditions d'accès aux catégories de la classification prévues notamment dans les CCT restent d'application et ne sont pas modifiées.

Article 3. Augmentations barémiques

Conformément aux motivations reprises dans le préambule, des augmentations horaires sur le salaire minimum sectoriel seront appliquées pour toutes les catégories à l'exception de la catégorie I.

Pour la catégorie II, une augmentation horaire de €2 sera réalisée sur 4 ans à raison de €0,5/h aux dates suivantes :le 1^{er}janvier 2013, le 1^{er} octobre 2013, le 1^{er} octobre 2014 et le 1^{er}juillet 2015.



Pour les catégories III,IV,V une augmentation horaire de €3 sera appliquée en 4 tranches à raison d'une augmentation de €0,75/h aux dates suivantes : le 1^{er} janvier 2013, le 1^{er} octobre 2013, le 1^{er} octobre 2014 et le 1^{er} juillet 2015.

Chapitre III.- Barèmes des soins de beauté

Article 4. Classification

- I. Emploi-tremplin
- II. Tâches exercées sous surveillance. À partir du 01/01/2013, il est convenu que l'employée ou l'employé ne restera que maximum 2 ans dans cette fonction
- III. Tâches exercées de manière autonome avec des augmentations en fonction de l'ancienneté : 2 ans, 7 ans, 12 ans, 17 ans et 20 ans.

À partir du 01/01/2013 les augmentations salariales existantes seront modifiées en fonction de l'ancienneté sectorielle. Chaque employé(e) bénéficiera de la catégorie III après une ancienneté sectorielle de 2 ans au maximum. Après une ancienneté de 5 ans dans le secteur des soins de beauté, le salaire de base de la catégorie III est augmenté de 5%, après 10 ans de 10%, après 15 ans de 15% et après 20 ans de 20 %.

IV. Fonction de direction opérationnelle

À partir du 01/01/2013 une augmentation salariale de 10% est accordée dans la catégorie IV à partir d'une ancienneté sectorielle de 10 ans.

V. Fonction de direction fonctionnelle

Avec 10 ans d'ancienneté dans la fonction (+10%)

Avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction (+20%)

Les conditions d'accès aux catégories de la classification prévues notamment dans les CCT restent d'application et ne sont pas modifiées.

Article 5. Augmentations barémiques

Conformément aux motivations reprises dans le préambule, une augmentation des rémunérations de minimum 10% sera appliquée à toutes les catégories.

Cette augmentation sera étalée sur 3 ans à raison de 4 tranches de 2,5 % aux dates suivantes : le 1^{er} janvier 2013, le 1^{er} octobre 2013, le 1^{er} octobre 2014 et le 1^{er} juillet 2015.

En outre, les augmentations à l'ancienneté sectorielles reprises à l'article 4 sont appliquées.



Article 6. Statut d'emploi

Tous les travailleurs du secteur des soins de beauté relèvent du statut « employé ».

Chapitre IV.- Barèmes du Fitness

Article 7. Groupe de travail classification

Dans le cadre de la réalisation du protocole d'accord du 28 juin 2012 et du préambule, une nouvelle classification sera proposée par les représentants patronaux en vue d'arriver à une augmentation des rémunérations et sera appliquée au 1^{er} janvier 2013. Un groupe de travail paritaire restreint sera constitué pour accompagner l'élaboration de cette nouvelle classification.

Article 8. Statut d'emploi

À partir du 1^{er} janvier 2013, tous les travailleurs du secteur fitness bénéficieront du statut « employé ».

Chapitre V.- Formation

Article 9. Formation qualifiante et continuée

Les parties signataires s'engagent à s'impliquer dans l'amélioration de la formation qualifiante et continuée.

Article 10. Heures de formation

Les parties confirment le droit des travailleurs à au moins 16 heures de formation par an tel que prévu dans l'article 11 de la convention collective de travail du 4 juin 2007 portant sur des mesures pour la promotion de l'emploi, la détermination des classifications et les conditions de travail et de rémunération y liés. Ils conviennent de rendre obligatoire les 16 heures de formation.

Article 11. Certification sectorielle

Les parties s'engagent, d'ici juin 2013, à analyser la mise en place d'une véritable certification sectorielle des capacités professionnelles et à examiner l'opportunité de l'intégrer dans la classification.

Article 12. Formation non certifiées

Les parties s'engagent à lutter contre l'utilisation abusive de programmes de formation non certifiés et à encadrer sérieusement les formules d'immersion professionnelle.

Chapitre VI.- Flexibilité, contrôle et aménagement du temps de travail

Article 13. Réalisation d'une étude.



Les parties conviennent de réaliser une étude sur la flexibilité, le contrôle et l'aménagement du temps de travail pour le 1^{er} juin 2013.

Chapitre VII.- Lutte contre la fraude sociale

Article 14. Convention de partenariat

Les parties conviennent de signer la convention de partenariat entre le SPF emploi, le SPF sécurité sociale, et l'ONSS en vue de lutter contre la fraude sociale, les faux indépendants et le travail illégal avec une attention particulière sur le respect de la durée du travail et la recherche d'un système efficace pour enregistrer les prestations sans pour autant alourdir les charges administratives.

Chapitre VIII.- Validité et dispositions particulières

Article 15.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Article 16.

La convention peut être revue de commun accord entre les parties et dénoncée par l'une d'entre elles moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de la Coiffure, du fitness et des soins de beauté n° 314. Le délai de 6 mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi.

L'organisation qui prend l'initiative d'une dénonciation en mentionne les raisons et formule simultanément des propositions d'amendement.



Mesures pour la promotion de l'emploi, la détermination des classifications et les conditions de travail et de rémunérations y liées

Convention collective de travail du 4 juin 2007 portant des mesures pour la promotion de l'emploi, la détermination des classifications et les conditions de travail et de rémunérations y liées

Chapitre I : 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, ouvrières et employé(e)s.

Chapitre II : Cadre juridique

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre IV, Titre III de la loi du 26 juillet et de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, §2, 30, §2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés d'exécution, ainsi qu'en application de l'accord interprofessionnel du 02 février 2007

Chapitre III : Réduction de la durée de travail

Article 3

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

Chapitre IV : Crédit-temps

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 no.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 2007 et 2008 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 2007 et en 2008.

Article 8

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

Article 9

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

Chapitre VI : Formation

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.

Article 11



Les travailleurs ont droit à au moins 16 heures de formation professionnelle et/ou technique par année calendrier

Cette formation peut aussi bien avoir lieu au sein ou en dehors de l'entreprise, à condition que la formation précitée soit accréditée au sein du système de formation sectorielle. Cette formation sera également soumise à un contrôle dans le cadre de la réglementation conclue au niveau sectoriel

Article 12

La Commission paritaire donne mandat au Fonds de Sécurité d'Existence de la PC de la coiffure et des soins de beauté pour développer sa mission en matière de formation

Chapitre VII : Barèmes

Article 13 : Schéma de classification. (Modifié(e) : CAO 29.06.09)

- I.a. [Le travailleur embauché sans diplôme et sans expérience ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le secteur.
A partir du 1 juillet 2009, la catégorie I.a. devient la catégorie I.
- I.b. La catégorie I.b. est supprimée à partir du 1 juillet 2009.
A partir du 1 juillet 2009, les travailleurs appartenant à cette catégorie passe immédiatement à la catégorie II.
- II. Le travailleur qui remplit l'une des conditions suivantes :
- avoir un diplôme reconnu ou un certificat partiel.
 - ne pas avoir de diplôme reconnu ou de certificat partiel, mais avoir 6 mois d'ancienneté dans le secteur.
- III. Tâches effectuées en toute autonomie dans le cadre d'un acte professionnel.
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 fonctionnelle : fonctions de direction avec droit de décision.]

Article 14

A partir du 1er avril 2007 une augmentation de 0,1518 EUR sera appliquée sur les salaires horaires réels et une augmentation de 25 EUR sera appliquée sur les salaires mensuels réels.

A partir du 1er juillet 2008, une augmentation de 0,1518 EUR sera appliquée sur les salaires horaires réels et une augmentation de 25 EUR sera appliquée sur les salaires mensuels réels.

Barèmes d'application à partir du 1er janvier 2007 (indice-pivot 103,85), sur lesquels doit porter l'augmentation.

A. Coiffeurs.

- Cat.I.a. salaire horaire 7,7253 eur
- Cat.I.b. salaire horaire 8,0346 eur
- Cat. II. salaire horaire 8,2303 eur
- Cat. III. salaire horaire 8,6417 eur



- Cat.IV salaire horaire 9,8765 eur
- Cat.V. salaire mensuel 1762,37 eur
- Cat.V. ancienneté dans la fonction 10 ans
Supplément 10%
- Cat.V. ancienneté dans la fonction 20 ans
Supplément 20 %

B. Esthéticiens

- Cat. I.a. salaire mensuel 1271,50 eur
- Cat. I.b. salaire mensuel 1322,14 eur
- Cat. II salaire mensuel 1355,66 eur
- Cat.III + 2 ans salaire mensuel 1423,45 eur
- Cat.III + 7 ans salaire mensuel 1491,23 eur
- Cat.III + 12 ans salaire mensuel 1559,01 eur
- Cat.III + 17 ans salaire mensuel 1626,79 eur
- Cat.III + 20 ans salaire mensuel 1762,36 eur
- Cat.IV salaire mensuel 1626,79 eur
- Cat.V. salaire mensuel 1762,36 eur
- Cat.V. ancienneté dans la fonction 10 ans
Supplément 10%
- Cat.V. ancienneté dans la fonction 20 ans
Supplément 20%

C. Employés administratifs

- Cat.I.a. salaire mensuel 1271,5 eur
- Cat.I.b. salaire mensuel 1322,14eur
- Cat.II. salaire mensuel 1355,66 eur
- Cat.III. + 2 ans salaire mensuel 1423,45 eur
- Cat.III. + 5 ans salaire mensuel 1491,23 eur
- Cat.III +10 ans salaire mensuel 1626,79 eur
- Cat.IV. salaire mensuel 1626,79 eur
- Cat.V. salaire mensuel 1762,36 eur
- Cat.V. ancienneté dans la fonction 10 ans
Supplément 10%
- Cat.V. ancienneté dans la fonction 20 ans
Supplément 20%

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

- Cat.I.a. salaire horaire 7,7253 eur
 - Cat.I.b. salaire horaire 8,0346 eur
 - Cat. II. salaire horaire 8,2303 eur
 - Cat.III salaire horaire 8,6417 eur
- + 2 ans
- Cat III - spec salaire horaire 12,3455 eur
 - Cat.IV salaire horaire 9,8765 eur
 - Cat.V. salaire mensuel 1762,37 eur
 - Cat.V. ancienneté dans la fonction 10 ans
Supplément 10%
 - Cat. V. ancienneté dans la fonction 20 ans



Article 14bis(Inséré(e) : CAO 13.02.08).

[En conséquence, les dispositions relatives aux barèmes et à la classification des fonctions contenues dans la CCT du 2 juillet 2001 (59039/CO314) relative à la classification de fonctions en exécution de la CCT du 26 février 2001 sont abrogées]

Article 15

Les salaires minima à 100%, tels que fixés à l'article 14, sont liés au 1er janvier 2007 à l'indice pivot 103,85 pour une durée de travail hebdomadaire de 38 heures.

Chapitre VIII : Prime de fin d'année

Article 16

Aux travailleurs il est octroyé une prime de fin d'année sous les conditions suivantes. La période de référence s'étend chaque fois du 1er juillet au 30 juin. Par. 1 : Ouvriers

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

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.

Par. 2 : Employés

Article 17

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 18

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 19



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 20

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges (SNCB en abrégé), l'intervention de l'entreprise dans les frais du titre de transport utilisé est calculée sur la base du 75% de l'abonnement de la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

Article 21

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, peu importe le transport utilisé, à 75% de l'abonnement de 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 22

Pour l'application de l'article 21, le calcul de la distance est déterminé de commun accord au sein de chaque entreprise afin de tenir compte des particularités géographiques.

Article 23

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 75% du prix réel payé par le travailleur.

Article 24

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

Article 25

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

Article 26



Les modalités de paiement de l'intervention : L'intervention de l'entreprise n'est octroyée que pour les jours de présence au travail.

Si le travailleur est porteur d'un abonnement, il peut également bénéficier de l'intervention pour les jours d'absence pour autant que ces jours tombent dans la période de validité de l'abonnement et qu'il ne puisse pas obtenir le remboursement de ceux-ci.

Article 27

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 28

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

Chapitre XI : Vêtements de travail

Article 29

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 30

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 XIII : Jour de carence

Article 31

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 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.

A partir du 1er avril 2007, le jour de carence est définitivement supprimé pour les travailleurs comptant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre XIV : Prépension

Article 32



L'indemnité complémentaire de prépension continuera à être payée en cas de reprise du travail et ce conformément aux dispositions prises en la matière dans le cadre de l'Accord interprofessionnel 2007-2008.

Chapitre XV : Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Article 33

Les salaires minimums tels que fixés à l'article 14, ainsi que les salaires réellement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation, fixé chaque mois par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur Belge.

Article 34

Les salaires minimums et les salaires réellement payés sont augmentés ou abaissés de 2% chaque fois que l'indice pivot est atteint, soit en cas de hausse ou en cas de baisse.

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

Article 35

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

Les nouveaux chiffres d'indice pivot qui déclenchent une hausse ou une baisse sont:

- 103,85
- 105,93
- 108,05
- 110,21
- 112,41
- 114,66
- ...

Article 36

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

Chapitre XVI : Modification du temps de travail pour le personnel d'entretien.

Article 37

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

Article 38 : 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 XVII : Prime Syndicale

Article 39(Modifié(e) : CAO 08.10.08)

[A partir du paiement 2007 le montant de la prime syndicale sera porté à 20,00 euros par trimestre et à partir du paiement 2008 le montant de la prime syndicale sera porté à 30,00 euros par trimestre.

Cette prime sera payée en même temps que la prime de fin d'année pour une période de référence identique.]

Article 40

Les cotisations seront perçues par l'Office National de Sécurité Sociale qui les remboursera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté. L'ONSS sera chargé d'encaisser une cotisation patronale de 0,60% de la masse salariale brute.

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

Chapitre XVIII : [Indemnité de formation] (Modifié(e) : CAO 22.06.10)

Article 41(Modifié(e) : CAO 22.06.10)

[La cotisation patronale reste fixée à 1,5% de la masse salariale brute. Les cotisations seront perçues par l'Office National de Sécurité Sociale qui les transférera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté.]

Chapitre XIX : Commission de médiation

Article 42

Une commission de médiation sera créée au sein de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

La composition et le règlement de celle-ci seront réglés par une convention collective de travail spécifique

Chapitre XX : Application de l'AIP 2007-2008

Article 43

Les partenaires sociaux du secteur de la coiffure, du fitness et des soins de beauté conviennent que, si un travailleur, après l'échéance de tout type de contrats successifs à durée déterminée ou de remplacement, est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pour la même fonction, il ne sera pas convenu de nouvelle période d'essai et l'ancienneté déjà acquise dans le cadre des contrats à durée déterminée est maintenue

Article 44



En vue d'une approche efficace du problème des faux indépendants dans certains secteurs, et dans le cadre des nouvelles dispositions légales relatives à la nature des relations de travail, les partenaires sociaux du secteur de la coiffure, du fitness et des soins de beauté se concerteront à ce sujet afin d'élaborer des critères spécifiques permettant de déterminer l'existence ou non d'un lien d'autorité

Article 45

Les partenaires sociaux du secteur de la coiffure, du fitness et des soins de beauté évalueront la classification salariale en fonction de l'obligation de neutralité de genre et y apporteront, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Chapitre XXI : Constitution de groupes de travail

Article 46

Les partenaires sociaux conviennent de constituer des groupes de travail qui traiteront des sujets suivants :

Simplification des dispositions relatives aux heures supplémentaires (ce groupe de travail présentera ses conclusions à la Commission paritaire au plus tard le 1 octobre 2007).

L'élaboration et la mise en place d'un label social et de qualité (ce groupe de travail présentera ses conclusions à la Commission paritaire au plus tard le 31 décembre 2007).

L'utilisation de produits chimiques et cosmétiques (ce groupe de travail présentera une proposition de déclaration d'intention à la Commission paritaire au plus tard le 30 juin 2007).

L'étude de la possibilité d'introduire un 2^{ème} pilier de pension dans le secteur, (ce groupe de travail présentera ses conclusions à la Commission paritaire au plus tard le 1^{er} octobre 2008).

Chapitre XXII : Validité et disposition particulière

Article 47

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 25 avril 2005 et du 15 mai 2006, enregistrée sous le n° 74707/co/314 et 80135/co/314

Article 48

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2007 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.



Conditions pour l'occupation de travailleurs le dimanche et les jours fériés

Convention collective de travail du 02.09.2010 fixant les conditions pour l'occupation de travailleurs le dimanche et les jours fériés

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Coiffure et des Soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

Article 2 : Interdiction du travail du dimanche et des jours fériés

En application de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, il est interdit sauf dérogation d'occuper des travailleurs dans le secteur le dimanche et les jours fériés.

Par dérogation, un Arrêté Royal du 07.11.1966, a autorisé l'occupation de travailleurs dans les salons de coiffure qui se situent dans les stations balnéaires, les stations climatiques et les centres touristiques.

Par ailleurs, un autre Arrêté Royal du 11.01.1993 a accordé une dérogation pour le secteur du fitness et une convention sectorielle du 14 mai 2007 a prévu des dispositions particulières concernant l'occupation du personnel.

Article 3 : Champ d'application

La présente convention s'applique dans tous les cas où le travail du dimanche et des jours fériés est organisé.

Article 4 : Compléments de rémunération pour les prestations le dimanche et les jours fériés et dispositions particulières

Pour l'occupation les dimanches et les jours fériés, un supplément de 50% est octroyé sur les salaires et rémunérations effectifs.

Les travailleurs ressortissant à cette convention reçoivent, en outre, la garantie de conserver 12 dimanches libres par année calendrier.

Article 5

La présente convention annule et remplace les articles 3 et 4 de la convention du 14.05.2007 (82967/co/31400) fixant les suppléments salariaux pour l'occupation les dimanches et jours fériés.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 02 septembre 2010. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre



recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la Coiffure et des soins de beauté.



Conditions de rémunération des stagiaires

Convention collective de travail du 25 octobre 2010 fixant les conditions de rémunération pour l'occupation de stagiaires dans le cadre d'une convention d'immersion professionnelle

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Coiffure et des Soins de beauté et aux stagiaires qu'ils occupent dans le cadre d'une convention d'immersion professionnelle telle que prévue par les articles 104 à 112 de la loi-programme du 02/08/2002.

Article 2 : Application de la Catégorie 1 pour les stagiaires en CIP

En application de l'article 107 de la loi-programme du 02/08/2002 qui autorise la commission paritaire à fixer des montants minimums plus élevés que ce qui est prévu par la loi-programme, il est convenu que les stagiaires bénéficieront dans le cadre des conventions d'immersion professionnelle d'une rémunération brute équivalente à la catégorie 1 de la classification du secteur (CCT 29/06/2009, AR 17/03/2010 et MB 24/06/2010).

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 25 octobre 2010. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la Coiffure et des soins de beauté.



Suppléments salariaux l'occupation la nuit de travailleurs dans certaines entreprises

Convention collective de travail du 14 mai 2007 fixant les suppléments salariaux pour l'occupation les dimanches et jours fériés et l'occupation la nuit de travailleurs dans certains entreprises

Attention, les articles 3 et 4 de la CCT suivante ont été modifiés par la CCT du 02 septembre 2011. Vous retrouverez cette CCT dans le chapitre consacré au travail du dimanche et jours fériés.

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des entreprises ressortissant, selon la convention collective de travail du 2 juillet 2001 relative à la classification de fonctions, en exécution de la convention collective de travail du 26 février 2001, article 4, au sous-secteur des centres de fitness et pour lesquelles exception est faite par l'arrêté royal du 11 janvier 1993 à la loi sur le travail du 16 mars 1971, articles 13 et 36 par 1er, et la loi du 4 janvier 1974, article 10.

Chapitre II : Dispositions

Article 2

Pour les prestations de travail de 20 h à 23 h, un supplément de 5% est accordé calculé sur les salaires effectifs.

Article 3 est remplacé par la C.C.T. du 02.09.2010

Article 4 est remplacé par la C.C.T. du 02.09.2010

Chapitre III : Validité et disposition spéciale

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 décembre 2001 fixant les conditions de travail et de rémunération, enregistrée sous le numéro 61409/co/314

Article 6

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

Elle prend effet à partir du 1er juin 2007 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire de la coiffure et des soins de beauté.



Vêtements de protection et entretien des vêtements de travail

Convention collective de travail du 17 mars 2010 relative aux vêtements de protection et au nettoyage et entretien des vêtements de travail

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", le personnel masculin et féminin tant ouvrier qu'employé.

Article 2

L'employeur met à disposition les vêtements de protection et veille à leur nettoyage et entretien. Ces vêtements doivent correspondre aux normes techniques en vigueur. Pour la coiffure, on entend par vêtements de protection : un tablier-bavette, des gants à usage unique.

Pour les soins de beauté, on entend par vêtements de protection : une tunique et un tablier.

Article 3

Si la liberté de la tenue de travail est explicitement mentionnée au règlement de travail ou dans le contrat de travail, et ceci après avoir fait une analyse des risques tenant compte de l'article 3 de l'AR du 6/7/2004 relative aux vêtements de travail, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser les travailleurs suivant les modalités reprises ci-dessous.

Si l'employeur ne fournit pas les vêtements de travail, comme par exemple une chemise, un pantalon ou une robe et qu'il ne s'occupe pas du nettoyage et de l'entretien de ces vêtements, l'ouvrier(e) ou l'employé(e) peut lui-même assurer l'achat et l'entretien de ses vêtements de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur verse à l'ouvrier une indemnité de EUR 1,50 par jour de travail presté ou entamé.

Si l'employeur fournit les autres vêtements de travail mais ne les entretient pas, l'employeur verse à l'ouvrier une indemnité de EUR 1,00 par jour de travail presté ou entamé.

Article 4

La présente convention annule et remplace la CCT du 29 juin 2009 (95414/CO/31400) sur le nettoyage et l'entretien des vêtements de travail.

Article 5

La présente convention collective de travail prend effet au 1er juillet 2009.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut-être dénoncée par chacune des parties moyennant la notification d'un délai de préavis de 6 mois par lettre



recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Allocations complémentaires de chômage

Convention collective de travail du 3 décembre 2009 relative à l'octroi d'allocations complémentaires de chômage aux travailleurs du secteur de la coiffure, des soins de beauté et du fitness

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Coiffure, des soins de beauté et du fitness et aux travailleurs qu'ils occupent.

Dans la présente CCT, on entend par :

- travailleurs : les ouvriers, les ouvrières et les employé(e)s
- Fonds de Sécurité d'Existence : le Fonds de Sécurité d'Existence de la Coiffure, des soins de beauté et du fitness.

La présente convention a pour objet d'arrêter les dispositions réglementaires relatives à l'octroi de l'indemnité complémentaire aux travailleurs admis au bénéfice de l'allocation de chômage temporaire.

Chapitre II : Conditions d'octroi de l'indemnité

Article 2

L'indemnité est octroyée aux travailleurs mis en chômage partiel par un employeur visé à l'article 1er ou bénéficie d'une allocation de chômage temporaire dans le cadre des mesures contre la crise pour les employés.

Article 3

L'indemnité est payée aux bénéficiaires par jour de chômage temporaire perçu et jusqu'à concurrence de maximum 100 jours (jours de crédit) par année (1 janvier - 31 décembre), étant entendu que ce nombre est exprimé en régime d'indemnisation de six jours par semaine.

Chapitre III : Montant des allocations complémentaires de chômage

Article 4

Les taux journaliers (en régime d'indemnisation de six jours par semaine) des allocations complémentaires payables pendant la durée de la présente convention s'élèvent à:

5,00 euro



Chapitre IV : Modalités de paiement des allocations complémentaires de chômage

Article 5

Le paiement de l'indemnité complémentaire est effectué par les organismes syndicaux de paiement des allocations de chômage en observant les procédures prévues par l'Office National de l'Emploi.

Les travailleurs indemnisés par la CAPAC introduiront leur demande d'indemnisation auprès du Fonds de Sécurité d'Existence.

Article 6

Les allocations complémentaires de chômage ne sont pas payées aux travailleurs qui ont également le statut d'indépendant à titre complémentaire dans le secteur et de ce fait ne bénéficient pas des allocations de chômage.

Chapitre V : Dispositions générales

Article 7

Le Fonds de Sécurité d'Existence est chargé de l'organisation administrative, comptable et financière des opérations résultant de l'application de la présente convention collective de travail.

Article 8

Les cas particuliers qui ne peuvent être résolus conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail sont soumis par la partie la plus diligente au Conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence.

Chapitre VI : Durée de validité

Article 9

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et remplace la CCT du 11 mai 2009 N° 92526/CO/314. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Elle est conclue pour une durée indéterminée, étant entendu qu'elle peut, en tout temps, être mise en correspondance avec les dispositions d'autres CCT conclues au sein de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Elle peut être dénoncée de l'accord unanime des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Fourniture et entretien des outils de travail

Convention collective de travail du 11 octobre 2011 relative à la fourniture et à l'entretien des outils de travail



Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté et aux travailleurs de la coiffure qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", le personnel masculin et féminin tant ouvrier, qu'employé.

Chapitre III : Le cadre juridique

Article 2

La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre de l'article 17,5° et de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrat de travail portant sur les outils de travail, dans le cadre de l'Arrêté Royal du 12 août 1993 et des articles 1134 et 1135 du Code civil.

Chapitre III : Définition de l'outil de travail et liste du matériel minimum nécessaire

Article 3

Dans la présente CCT, nous entendons par « outils de travail », tout équipement, machine, outil ou installation utilisé au travail.

Article 4

Le matériel de travail minimum nécessaire dans le secteur de la coiffure est composé de: tous peignes, brosses, matériel de coupe et autres propres au travail au sein de l'entreprise.

Le matériel susmentionné ne peut en aucun cas servir à limiter le matériel devant être fourni par l'employeur (une liste indicative du matériel de travail est annexée à la présente convention).

Chapitre IV : Principe

Article 5

Le présent accord s'applique sans préjudice de l'obligation des employeurs et des travailleurs de respecter le droit national relatif aux contrats de travail.

Chapitre V : Mise à disposition et remplacement des outils de travail

Article 6

En application de l'Arrêté Royal du 12 août 1993, les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation légale de fournir des outils de travail à ses travailleurs dès le début de leurs activités, ainsi que de renouveler les outils de travail en temps utile.



Article 7

Le matériel de coiffure mis à disposition du travailleur par l'employeur reste la propriété de ce dernier et doit rester dans le salon de coiffure.

Article 8

L'employeur prend les mesures nécessaires afin que les outils de travail mis à disposition des travailleurs dans l'entreprise soient appropriés au travail à réaliser et convenablement adaptés à cet effet, et qu'ils permettent d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs lors de l'utilisation de ces équipements de travail.

Chapitre VI : Remboursement forfaitaire

Article 9

Dans le cas où un employeur ne met pas à disposition les outils de travail minimum nécessaires à la bonne exécution des différentes tâches et n'assure pas l'entretien de ces outils de travail conformément aux chapitres III et V de la présente CCT, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent annuellement un remboursement forfaitaire de 400 euros net (frais propres à l'employeur).

Article 10

Ce montant est basé sur une évaluation du coût du matériel minimum nécessaire et pourra être modifié par décision de la commission paritaire en vue de suivre l'évolution du coût du matériel. Le montant est indexé en fonction des salaires de la CP 314.

Article 11

Ce remboursement forfaitaire doit être payé chaque année et aussi longtemps que l'employeur ne satisfait pas à ses obligations légales.

Article 12

Si le travailleur souhaite en toute liberté utiliser son propre matériel, alors le remboursement forfaitaire visé à l'article 9 n'est pas dû.

Afin de prévenir tout litige, le travailleur signera annuellement une déclaration attestant de sa volonté de faire usage de tout ou partie de son propre matériel de coiffure (un modèle de déclaration est annexé à la présente convention).

Chapitre VII : Litige

Article 13

En cas de litige dans l'entreprise quant au contenu ou à l'interprétation de la présente convention, les parties peuvent s'adresser au bureau de médiation de la commission paritaire.

Chapitre VIII : Dispositions finales



Article 14

La présente convention collective de travail prend effet au 1er septembre 2012. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut-être dénoncée par chacune des parties moyennant la notification d'un délai de préavis de 6 mois par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.



CONGES

Congé d'ancienneté

Convention collective de travail du 3 décembre 2009 relative au congé d'ancienneté - modalités pour les travailleurs à temps partiel

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Coiffure et des Soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

Article 2 : CCT du 11 mai 2009

La CCT du 11 mai 2009 relative aux conditions de salaire et de travail et portant des mesures de promotion de la formation a accordé à partir du 1er janvier 2009, un jour de congé rémunéré par cinq ans d'ancienneté.

Article 3 : Le calcul de l'ancienneté. (zie ook hoofdstuk 5 – classificatie van de CAO van 8 juni 2011)

L'ancienneté se calcule à partir du premier jour de travail du premier contrat de travail chez l'employeur sans tenir compte du régime de travail. En cas de transfert conventionnel d'entreprise l'ancienneté reste acquise (CCT32)

Toutes les périodes de suspension du contrat sont assimilées à des prestations pour le calcul de l'ancienneté.

Si le contrat est interrompu, l'ancienneté sera calculée en additionnant toutes les périodes couvertes par un contrat de travail chez le même employeur.

Article 4 : Modalités pour les travailleurs à temps partiel.

Pour déterminer le nombre de jours de congé ou d'heures de congé en cas de travail à temps partiel, il faut appliquer la formule suivante : le régime hebdomadaire de travail divisé par 38 heures X le nombre de jours accordé par l'ancienneté.

Vu la multiplicité des horaires de travail, ce résultat est ensuite transformé en heures de congé au moyen d'une multiplication par 7,60 qui correspond à 7 h 36 minutes.

Si les décimales sont égales ou supérieures à 0,50, il faut arrondir à l'unité supérieure et si la décimale est inférieure à 0,50, il faut arrondir à l'unité inférieure.

Exemples :

$15 \text{ h} / 38 \text{ h} \times 3 \text{ jours} = 1,18 \text{ jour} \times 7,60 = 8,96 \text{ heures}$ soit 9 h après l'arrondissement.

$29 \text{ h} / 38 \text{ h} \times 2 \text{ jours} = 1,52 \text{ jour} \times 7,60 = 11,55 \text{ heures}$ ou 12 heures après l'arrondissement.

Le régime hebdomadaire de travail correspond à la moyenne hebdomadaire du régime de travail des 4 semaines qui précèdent le jour de la demande de congé.

Les congés sont pris de commun accord.



Article 5

La présente convention clarifie l'article 18 de la CCT du 11 mai 2009 relative aux conditions de salaire et de travail et portant des mesures de promotion de la formation.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la Coiffure et des soins de beauté.



Petit chômage

Décision relative à l'octroi de congé à l'occasion d'événements particuliers au personnel de l'industrie de la coiffure (22.06.1953)

Article 1

Au personnel de l'industrie de la coiffure, les jours de congé suivants sont octroyés à l'occasion d'événements particuliers énumérés ci-après :

1. Mariage de l'intéressé(e) : deux jours ouvrables consécutifs. Toutefois, si le mariage a lieu un samedi ou un jour précédant un jour férié légal, un jour de congé est accordé sauf convention contraire entre l'employeur et le(la) travailleur(euse) en vertu de laquelle il est octroyé un congé plus long.
2. Mariage d'un(e) descendant(e) ou ascendant(e) direct(e), d'un frère ou d'une sœur de l'intéressé(e) : un jour ouvrable. Toutefois, si le mariage a lieu un samedi ou un jour précédant un jour férié légal, aucun congé est octroyé, sauf convention contraire entre l'employeur et le(la) travailleur(euse).
3. Accouchement de l'épouse : un jour ouvrable.
4. Décès :
 - a) de l'époux(épouse), d'un enfant, des parents ou des beaux-parents : deux jours ouvrables;
 - b) d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant ou des grands-parents : un jour ouvrable.
5. Parution devant le conseil de milice, appel pour le centre de sélection ou inspection militaire : le nombre de jours requis avec un maximum de trois.
6. Participation à une réunion du conseil de famille : le temps nécessaire.
7. Sainte Communion d'un enfant : un jour ouvrable. Si la cérémonie a lieu le dimanche, il sera octroyé un jour de congé le lundi suivant.
8. Ordination sacerdotale ou profession d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de l'intéressé(e) : un jour ouvrable. Si la cérémonie a lieu un samedi ou un jour précédant un jour férié légal, aucun jour de congé est octroyé sauf convention contraire entre l'employeur et le(la) travailleur(euse).
9. Accident de travail : un jour ouvrable (notamment le jour où le (la) travailleur(euse) est atteint(e) par l'accident).

Article 2

Pour chaque jour de congé, octroyé dans les circonstances indiquées à l'article 1er, l'employeur paie au moins le salaire de base à l'intéressé(e).



FRAIS DE DEPLACEMENT

Convention collective de travail du 1^{er} septembre 2009 modifiant l'article 7 de la convention collective de travail du 11 mai 2009 portant des mesures pour les rémunérations, la formation et les conditions de travail

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Coiffure et des Soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

Article 2

A partir du 1^{er} juin 2009, l'employeur rembourse 80% des frais de transport domicile-lieu de travail et ce quel que soit le moyen de transport utilisé, à l'exclusion des déplacements en bicyclette pour lesquels les modalités de remboursement sont prévues dans la CCT du 11 mai 2009 portant des mesures pour les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

Ce remboursement est calculé sur base de la distance réelle entre le domicile et le lieu de travail. 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.

L'employeur paye une indemnité journalière uniquement pour les jours de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité journalière, limitée à 80%, est calculée en divisant par 5 les montants de la carte hebdomadaire SNCB pour la distance parcourue.

Article 3

Lorsque le travailleur utilise les transports en publics (SNCB, Stib, Tec, De Lijn) et que le prix du transport est un prix à l'unité, l'intervention de l'employeur, indépendamment de la distance, est fixée forfaitairement à 80% du prix réel payé par le travailleur.

Si le travailleur est porteur d'un abonnement, il peut bénéficier de l'intervention pour les jours d'absence, pour autant que ces jours tombent dans la période de validité de l'abonnement et qu'il ne puisse pas obtenir le remboursement de ceux-ci.

Article 4

La présente convention remplace l'article 7 de la CCT du 11 mai 2009 portant détermination des conditions de rémunération et de travail et des mesures de promotion de la formation.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juin 2009.



Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la Coiffure et des soins de beauté.



DUREE DU TRAVAIL

Nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Convention collective de travail du 2 septembre relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employées et les employées.

Article 2 : Cadre juridique

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la CCT 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Article 3

Les entreprises ne pourront faire appel aux possibilités prévues dans la CCT 42 du 2/6/1987, qu'à condition qu'elles mettent la commission paritaire au courant de leurs intentions trois mois au préalable et qu'elles concluent dès lors une convention au niveau de l'entreprise, signée par au moins une des organisations syndicales représentées à la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté. Cette convention collective de travail sera ensuite transmise au président de la commission paritaire à titre d'information.

L'entreprise sera annuellement tenue de transmettre à la commission paritaire un rapport qui devra démontrer les répercussions positives sur l'emploi.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 2 septembre 2010. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la Coiffure et des soins de beauté.



Temps de travail du personnel d'entretien

Convention collective du travail du 10 mars 2003 relative à la fixation du temps de travail pour le personnel d'entretien

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs d'entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Par travailleurs on entend les ouvriers, les ouvrières qui ont pour fonction d'entretien les machines et le matériel et/ou le nettoyage des locaux d'entreprise.

Article 2

Le personnel susmentionné pourra être employé dans les limites de temps suivants :

- Les jours de semaines normaux de 6 à 20 heures
- Les dimanches et jours fériés de 7 à 10 heures

Article 3

La présente convention collective du travail entre en vigueur le 1er janvier 2003.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.



Durée du travail des travailleurs à temps partiel

Convention collective de travail du 2 juillet 2011 relative à la durée du travail des travailleurs occupés à temps partiel

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des centres de fitness et d'amincissement qui ressortissent 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" : les travailleurs, tant masculins que féminins, de la catégorie "instructeurs-spécialistes", tels que définis à l'article 5 de la convention collective de travail du 2 juillet 2001 relative à la classification de fonctions en exécution de la convention collective de travail du 26 février 2001.

Chapitre II : Dispositions

Article 2

Par dérogation à la convention collective de travail du 28 mars 1994 (arrêté royal du 18 janvier 1995, Moniteur belge du 20 avril 1995) relative à la durée du travail des travailleurs occupés à temps partiel, articles 2 et 3, la durée minimale hebdomadaire est ramenée à 4 heures minimum avec un minimum d'une heure par prestation.

Article 3

Les travailleurs occupés dans ce régime reçoivent un salaire au moins égal au salaire prévu sous la catégorie III telle que fixée à la convention collective de travail du 26 février 2001 relative à l'introduction d'une nouvelle classification de fonctions avec les conditions de travail et de rémunérations y afférentes.

Article 4

Les entreprises qui souhaitent déroger à la présente convention collective de travail doivent conclure une convention collective de travail cosignée par au moins une des organisations syndicales représentées à la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté. Cette convention collective de travail sera ensuite soumise pour information au président de la commission paritaire.

Chapitre III : Disposition abrogatoire et finale

Article 5

La convention collective de travail du 22 mars 1999 relative à la durée du travail des travailleurs occupés à temps partiel (arrêté royal du 2 avril 2001, Moniteur belge du 17 mai 2001) est abrogée.



Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation est adressée au président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté par lettre recommandée à la poste.

Travail supplémentaire des travailleurs à temps partiel

Convention collective de travail du 24 septembre 2007 sur le travail supplémentaire des travailleurs à temps partiel

Article 1

La présente convention collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de 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.

Article 2

La présente convention collective du travail déroge à l'arrêté royal du 25 juin 1990 - Moniteur belge du 30 juin 1990 en matière de travail supplémentaire des travailleurs à temps partiel.

Article 3

La règle applicable pour les travailleurs à temps partiel dont le contrat prévoit une durée hebdomadaire du travail inférieure à 19 heures, est la suivante :

- le sursalaire est dû dès la prestation de la quatrième heure dépassant la durée du crédit.
- l'employeur dispose d'un crédit de trois heures complémentaires dans le mois calendrier. Ce crédit ne peut être transféré vers les mois suivants. Ces heures ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

Article 4

La règle applicable pour les travailleurs à temps partiel dont le contrat prévoit une durée hebdomadaire de travail du 19 heures ou plus, est la suivante :

- l'employeur dispose d'un crédit de six heures complémentaires dans le mois calendrier. Ces heures ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.
- le sursalaire est dû dès la prestation de la septième heure dépassant la durée de ce crédit.



Article 5

Les travailleurs à temps partiel dont le contrat prévoit un horaire variable sont soumis aux mêmes règles que celles prévues aux articles 3 et 4 de cette convention collective du travail.

Article 6

Pour toutes les heures supplémentaires prestées au-delà du crédit prévu aux articles 3, 4 et 5, la législation générale relative aux heures supplémentaires reste d'application.

Article 7

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 19 avril 1982 fixant le calcul de la rémunération en cas d'heures supplémentaires et de travail à temps partiel (A.R. 20.07.1982 - M.B. 18.08.1982).

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à partir du 1er octobre 2007. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation est adressée au président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté par lettre recommandée à la poste.



CREDIT-TEMPS

Convention collective de travail du 23 avril 2013 en exécution de la CCT n° 103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

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 (CP 314.00).

Par travailleurs, on entend: le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 6 §2 et de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n°103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (arrêté royal du 25/08/2012 - Moniteur belge du 31/08/2012). Elle complète les articles 4, 5 et 6 de la CCT du 04 juin 2007 (Référence : 83845/CO/314) portant des mesures pour la promotion de l'emploi, la détermination des classifications et les conditions de travail et de rémunérations y liées.

Article 3

En exécution de l'article 6 §2, de la convention collective de travail n° 103 du Conseil national du Travail, les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314.00) peuvent, par convention collective de travail, déterminer un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, pour une période de 12 mois au maximum, que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

En l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, pour une période de 12 mois au maximum peut être déterminé par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.

Article 4

En exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n° 103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, les travailleurs à temps plein à partir de l'âge de 50 ans ont droit, sans durée maximale, de réduire leurs prestations de travail d'1/5 à condition de satisfaire à l'une des conditions suivantes: qu'ils aient, antérieurement, effectué un métier lourd, comme défini dans ladite convention collective de travail n° 103, pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes; qu'ils aient effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.



Cette période doit être prise par période minimale de 6 mois.

Article 5

La présente convention collective de travail prend cours le 23/04/2013 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314).



DELAIS DE PREAVIS

Arrêté royal du 02 décembre 2011 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314)

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 61, § 1er, numéroté par la loi du 20 juillet 1991;

Vu l'arrêté royal du 5 mars 2008 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté;

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Article 2

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3

§ 1

Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- quarante-deux jours quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante-deux jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre six mois et moins de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante-neuf jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre trois ans et moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cinquante-six jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- septante-sept jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent douze jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent quarante-sept jours quand il s'agit d'ouvriers comptant au moins vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2

Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.



Article 4

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir leurs effets.

Article 5

L'arrêté royal du 5 mars 2008 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté est abrogé.

Article 6

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 7

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.



CODE SECTORIEL DE NON-DISCRIMINATION

Convention collective du travail du 11 octobre 2004 relative à l'instauration d'un code sectoriel de non-discrimination

Article 1 : Application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissants de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Cette convention est conclue en exécution de la loi anti-discrimination du 12 décembre 2002 et du décret flamand du 24 avril 2002 portant participation proportionnelle sur le marché du travail.

Article 2 : Objet

Les partenaires sociaux du secteur de la coiffure et des soins de beauté (CP 314) font part du fait qu'ils attachent beaucoup d'importance à la prévention et à la lutte contre toute discrimination indésirable sur base du sexe, de la race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

Article 3 : Sensibilisation

C'est pourquoi ils sensibiliseront tous les employeurs et les travailleurs du secteur, par le biais de canaux appropriés, pour qu'ils respectent ce code de non-discrimination.

Article 4 : Gestion du personnel

Il est demandé plus particulièrement aux employeurs d'effectuer le recrutement, la sélection, l'appréciation et la rémunération du personnel de telle sorte que chacun soit traité sur un pied d'égalité, quel que soit le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique. L'employeur veillera à ce que dans son entreprise les travailleurs se traitent les uns les autres ainsi que les tiers avec un respect mutuel. Il nommera une personne de confiance qui écoutera des plaintes éventuelles.

Article 5 : Convenances

Il est demandé aux travailleurs de se respecter les uns les autres et de respecter les autres quel que soit le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique.

Article 6 : Formation



Lors des activités de formation ou d'autres activités organisées par le secteur, tant internes qu'externes, il faut prêter explicitement attention à la politique de participation proportionnelle au travail et à la diversité, pour autant que cela s'accorde avec la nature de l'activité.

Article 7 : Durée

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 1er octobre 2004. Les parties peuvent dénoncer cette cct moyennant respect d'un délai de préavis de six mois, notifié au président de la commission paritaire par lettre recommandée.



PREPENSION

Prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 années

Convention collective du travail du 23 juin 2011 relative à l'instauration d'une prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 années

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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.

Chapitre II : Dispositions

Article 2

La présente convention a pour objet d'instituer du 01/01/2011 au 31/12/2012 le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conformément aux articles 45 à 47 de la loi modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation des mesures de crise.

Article 3

Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 2 de la présente CCT est prévu pour les travailleurs :

- 1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2012, l'âge de 56 ans ou plus ;
- 2° qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat, d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que salarié ;
- 3° qui satisfont aux conditions prévues en la matière et plus particulièrement par l'arrêté royal du 7 décembre 1992, relatif à l'octroi d'allocation de chômage en cas de prépension conventionnelle
- 4° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail ; le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

Article 4

Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 du Conseil National du Travail sont d'application.



L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail. Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur. Pour le calcul de la rémunération nette de référence précitée déterminant l'indemnité complémentaire susmentionnée, la cotisation personnelle des ouvriers à la sécurité sociale sera, calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute plafonnée.

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail.

Article 6

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est payée mensuellement.

Son montant est, conformément à l'article 8 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail :

- lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière des allocations de chômage ;
- révisé conformément au coefficient annuel de réévaluation déterminé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

Article 7 : Prépension et crédit-temps

En cas suspension partielle ou totale du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 sera calculée sur base du régime de travail qui précédait la période de crédit-temps.

Article 8

L'indemnité complémentaire de prépension continuera à être payée en cas de reprise du travail et ce conformément aux dispositions prises en la matière dans le cadre de l'Accord interprofessionnel 2007-2008.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 9

La présente convention collective du travail entre en vigueur au 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2012.



Convention collective de travail du 23 avril 2013 relative à la prolongation de la convention collective de travail du 8 juin 2011 instaurant une prépension conventionnelle (ou, selon la nouvelle appellation, un régime de chômage avec complément d'entreprise) à partir de 56 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 années

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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.

Chapitre II : Dispositions

Article 2

La présente convention a pour objet de prolonger le régime de prépension et la durée de validité de la CCT du 08 juin 2011 instaurant un régime d'indemnité complémentaire (indemnité de chômage avec complément d'entreprise, anciennement prépension) pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 3

Cet article modifie l'article 9 de la CCT du 08 juin 2011.

Article 4

La présente convention collective du travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur au 1er janvier 2013 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2015.



Prépension conventionnelle à partir de 58 ans

Convention collective du travail du 8 juin 2011 relative à la reconduction de la convention collective du travail du 29 juin 2009 relative à l'octroi de la prépension conventionnelle à partir de 58 ans

Chapitre I : -Champ d'application

Article 1

La présente convention collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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.

Chapitre II : Dispositions

Article 2

La convention collective du travail du 29 juin 2009, A.R. 19/04/2009, M.B. 07/07/2010, relative à l'octroi de la prépension conventionnelle à 58 ans, est prorogée pour une durée de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective du travail.

Article 3

Le régime d'indemnité complémentaire visé à l'article 1 de la présente CCT est prévu pour les travailleurs :

- 1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2013, l'âge de 58 ans ou plus ;
- 2° satisfaisant aux conditions de carrière légale
- 3° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail ; le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

Article 4

Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 du Conseil National du Travail sont d'application.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail. Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50% de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur. Pour le calcul de la rémunération nette de référence précitée déterminant l'indemnité complémentaire susmentionnée, la cotisation personnelle des ouvriers à la sécurité sociale sera , à partir du 1er janvier 2004, calculée sur 100% au lieu de 108% de leur rémunération mensuelle brute plafonnée.



Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 précitée conclue au Conseil National du Travail.

Article 6

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est payée mensuellement.

Son montant est, conformément à l'article 8 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail :

lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière des allocations de chômage ;
révisé conformément au coefficient annuel de réévaluation déterminé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

Article 7 : Prépension et crédit-temps

En cas suspension partielle ou totale du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 sera calculée sur base du régime de travail qui précédait la période de crédit-temps.

Article 8

L'indemnité complémentaire de prépension continuera à être payée en cas de reprise du travail et ce conformément aux dispositions prises en la matière dans le cadre de l'Accord interprofessionnel 2007-2008.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 9

La présente convention collective du travail entre en vigueur au 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2013.

Cette convention remplace la CCT du 24 janvier 2011 (103482/CO/314).



FORMATION

Attribution d'indemnités de formation

Convention collective de travail du 22 juin 2010 relative à l'attribution d'indemnités de formation

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Coiffure et des Soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

Article 2

A partir du 1/7/2010 la prime de qualification est supprimée et remplacée par une indemnité de formation. Le Fonds Social de Sécurité d'Existence est chargé de l'exécution et du paiement de l'indemnité de formation.

Article 3

Le titre du chapitre 19 de la CCT du 4/6/2007 (83.845/co/314) est remplacé par « Indemnité de formation ».

L'article 41 de la cct du 4/6/2007 (83.845/co/314) est remplacé par : La cotisation patronale reste fixée à 1,5% de la masse salariale brute. Les cotisations seront perçues par l'Office National de Sécurité Sociale qui les transférera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté.

Article 4

A partir du 1 juillet 2010 une indemnité de formation est accordée aux travailleurs du secteur. Celle-ci est fixée comme suit :

- 37,5 euros brut pour une demi journée de formation sectorielle reconnue (minimum 3 heures) ou une formation en soirée
- 75 euros brut pour une journée de formation sectorielle reconnue (minimum 6 heures)
- 25 euros brut pour une visite à un salon professionnel reconnu.
- Par année civile un travailleur ne peut percevoir qu'un maximum de 750 euros brut

Article 5

Le travailleur a droit à une indemnité de formation à partir du moment où il assiste à une formation reconnue par le fonds sectoriel et que celle-ci soit enregistrée. Le contrôle se fera d'une part, au moyen de la carte d'identité électronique et d'autre part, avec une signature sur une liste de présence. Au cas où la présence ne peut être enregistrée électroniquement, le contrôle de présence se fera par une



introduction manuelle. Le paiement de l'indemnité de formation sera effectué dans la seconde moitié du mois qui suit celui au cours duquel la formation a été donnée.

Article 6

Une Commission sera créée au sein du Fonds de Sécurité d'Existence afin de reconnaître les formations.

Article 7

Toutes les formations/salons professionnels reconnus, donnant droit à une indemnité, seront publiés sur le site web du Fonds.

Article 8

Tous les conflits relatifs aux indemnités de formation seront transmis au Président du Fonds de Sécurité d'Existence. Le Conseil d'Administration du Fonds de Sécurité d'Existence décide en matière de conflits.

Article 9

Le règlement interne relatif aux indemnités de formation devra être élaboré et approuvé par le Conseil d'Administration du Fonds de Sécurité d'Existence et sera déposé en Commission paritaire.

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2010 et remplace la convention collective de travail du 25/04/2005 (74703/co/314) relative à l'attribution d'une prime de qualification.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la Coiffure et des soins de beauté.



FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Création

Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts

C.C.T. - 26.02.2007 82462/co/314 A.R. 10.07.2007 M.B. 07.08.2007 41285

C.C.T. - 06.11.2007 86339/co/314 A.R. 02.06.2008 M.B. 13.11.2008 59275

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, notamment l'article 2;

I. INSTITUTION

Article 1

Il est institué à partir du 1er janvier 1991, un fonds de sécurité d'existence, dénommé : "Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté".

Article 2

La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs et travailleuses, appelés ci-après "travailleurs", qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Article 3

La présente convention produit ses effets le 1er janvier 1991; elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois à notifier par la moitié des parties signataires. La notification est adressée par lettre recommandée au président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

II. STATUTS

Chapitre I : Dénomination et siège social

Article 4

Il est institué à partir du 1er janvier 1991 un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté", dénommé ci-après "le fonds".

Article 5

[Le siège social du Fonds est établi à 9000 Gand, Vijfwindgatenstraat 21 F. L'adresse peut être changée en tout temps par simple décision du conseil d'administration.] **(Modifié(e) : CAO 06.11.07)**



Chapitre II : Objet

Article 6

Le fonds a pour objet :

- d'élaborer au sein du secteur l'affectation de la cotisation patronale de 0,25 p.c. des rémunérations brutes en faveur des groupes à risques, comme prévu au chapitre XII de la loi du 29 décembre 1990, portant des dispositions sociales, par la voie d'une convention collective de travail à conclure au sein de la commission paritaire et à rendre obligatoire par arrêté royal;
- [d'assurer le financement, l'octroi et la liquidation de salaires complémentaires, comme par exemple, mais d'une façon non limitative, l'octroi d'une prime de fin d'année, d'une prime syndicale, d'une prime de qualification en faveur des travailleurs.] **(Modifié(e) : CAO 26.02.07)**
- [le financement de la formation syndicale et socio-professionnelle des travailleurs du secteur;
- la composition et la gestion d'un patrimoine immobilier et d'avoirs mobiliers et le financement de la location de biens immobiliers ou mobiliers à des tiers, l'acquisition, par achat ou autrement, la vente, l'échange, la construction, la transformation, l'amélioration, l'équipement, l'adaptation, l'embellissement, l'entretien, le fermage emphytéotique, l'octroi de servitudes, le louage, la location de biens mobiliers et immobiliers, l'allotissement, la prospection et l'exploitation de biens immobiliers, ainsi que toute action liée directement ou indirectement à cet objectif et qui est de nature à promouvoir l'élargissement et le bénéfice des biens mobiliers et immobiliers, de même que se porter garant pour le bon déroulement d'engagements pris par des personnes tierces qui jouiraient de ces biens mobiliers et immobiliers.

Le fonds peut poser tous les actes de nature commerciale, industrielle, immobilière, mobilière ou financière directement ou indirectement apparentés ou connexes à son objectif ou pouvant contribuer à la réalisation de celui-ci.

Cette énumération n'est pas limitative, le fonds pouvant poser tout acte qui puisse, de quelque manière que ce soit, contribuer à la réalisation entière ou partielle de son objectif social.] **(Inséré(e) : CAO 26.02.07)**

Chapitre III : Financement

Article 7

Les recettes du fonds se composent des cotisations versées par les employeurs visés à l'article 2 et des intérêts provenant de placements de capitaux.

Article 8

[Les cotisations pour des avantages sociaux et/ou des salaires complémentaires sont déterminées par convention collective de travail. Elles sont fixées en pourcentage sur la base des salaires bruts pris en considération lors du calcul des cotisations de



sécurité sociale, déclarés [conformément à la législation en vigueur] **(Modifié(e) : CAO 26.02.07)** à appliquer et les frais d'administration à incorporer.] ()

Article 9

Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'intermédiaire de l'Office national de sécurité sociale.

Article 10

Les frais de fonctionnement du fonds sont fixés chaque année par le comité de gestion visé à l'article 13. Ces frais sont couverts par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations et éventuellement par une retenue sur les cotisations prévues dont le montant est déterminé par le comité de gestion susmentionné.

Chapitre IV : Octroi et liquidation d'avantages sociaux complémentaires

Article 11

Les travailleurs visés à l'article 2 peuvent obtenir le droit à des avantages sociaux dont le montant, les conditions d'octroi et les modalités de liquidation sont fixés par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (C.P. 314), rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 12

Le paiement des avantages sociaux complémentaires ne peut en aucun cas être subordonné au versement des cotisations dues par l'employeur.

Chapitre V : Gestion

Article 13

Le fonds est géré par un comité de gestion composé de dix membres effectifs qui sont les administrateurs de ce fonds.

La moitié des membres est désignée par et parmi les membres des organisations d'employeurs; l'autre moitié est désignée par et parmi les membres des organisations de travailleurs, comme prévu à l'article 1er.

[Les membres du conseil d'administration sont nommés pour une période de six ans. Pour assurer la continuité, les mandats seront renouvelables alternativement avec un intervalle de trois ans. Lors de chaque intervalle de trois ans, dans les années impaires, deux mandats appartenant aux organisations d'employeurs et trois mandats appartenant aux organisations de travailleurs seront renouvelés et, dans les années paires, trois mandats appartenant aux organisations d'employeurs et deux mandats appartenant aux organisations de travailleurs seront renouvelés.] ()

Le comité de gestion est complété par dix membres suppléants désignés dans les mêmes conditions et pour la même durée que les membres effectifs. En cas d'empêchement, les membres suppléants remplacent les membres effectifs et ont les mêmes compétences que ceux-ci.

La fonction de membre effectif ou suppléant au sein du comité de gestion prend fin en cas de démission, de décès ou de licenciement par l'organisation responsable. Le nouveau membre achève le mandat de celui qu'il remplace.



Les mandats des membres effectifs ou des membres suppléants du comité de gestion sont renouvelables dans les mêmes conditions que celles suivant lesquelles ils sont désignés.

Article 14

Les administrateurs du fonds ne contractent aucune obligation personnelle relative aux engagements du fonds.

Leur responsabilité se limite à l'exclusion du mandat de gestion qu'ils ont reçu.

Article 15

Le comité de gestion choisit en son sein un président pour un mandat de [trois ans] (**Modifié(e) : CAO 26.02.07**), qui fait respectivement partie des employeurs ou des travailleurs. Le vice-président appartient de plein droit à l'autre partie. Le premier président est choisi parmi les membres des organisations d'employeurs. [Afin de garantir la continuité de la gestion, l'échéance du mandat des président et vice-président peuvent ne pas tomber à la même date finale.] (**Inséré(e) : CAO 26.02.07**)

Article 16

Le comité de gestion dispose des droits les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds.

Le comité de gestion peut déléguer en partie ses compétences au secrétaires à désigner parmi les membres des organisations d'employeurs ou à tout mandataire de son choix.

[Le fonds est représenté en droit et hors droit par le président et le vice-président. Le comité de gestion peut confier certaines compétences pour les actes de gestion quotidienne à toute personne qu'elle estimerait capable. Dans tous les actes qui entraînent la responsabilité du fonds, la signature des membres du comité de gestion du fonds doit être immédiatement précédée ou suivie de l'indication de la capacité en vertu de laquelle ils agissent.] (**Inséré(e) : CAO 26.02.07**)

Le comité de gestion a notamment pour mission :

1. de procéder au recrutement et au licenciement du personnel du fonds;
2. d'effectuer le contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des statuts;
3. de déterminer les frais d'administration, ainsi que la quotité des recettes annuelles servant à couvrir ces frais.

Article 17

[Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre au siège du fonds ou à un autre endroit qui doit être explicitement mentionné dans la convocation à la réunion adressée aux membres, soit sur convocation du président agissant d'office, soit sur convocation du secrétaire du fonds à la demande de la moitié des membres du comité de gestion, ainsi qu'à la demande d'une des organisations représentées.] (**Modifié(e) : CAO 26.02.07**)

Article 18



Le secrétaire du fonds assiste de plein droit aux réunions du comité de gestion et assure le secrétariat. [...] **(Abrogé(e) par : CAO 26.02.07)**[En l'absence du secrétaire, le plus jeune mandataire présent se charge du secrétariat.] **(Inséré(e) : CAO 26.02.07)**

Article 19

Le comité de gestion ne peut délibérer valablement que si la majorité des membres, tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs, sont présents ou représentés par voie de procuration.

Les décisions du comité de gestion sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.

Seuls les membres effectifs et les membres suppléants siégeant en remplacement des membres effectifs ont voix délibérative.

Le comité de gestion établira un règlement d'ordre intérieur exposant les modalités de son fonctionnement à titre de complément aux statuts.

Chapitre VI : Bilan et comptes

Article 20

Le bilan et les comptes sont soumis au mois [de mai] **(Modifié(e) : CAO 26.02.07)** suivant l'exercice social.

Le comité de gestion, ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désignés par la commission paritaire, sont tenus de faire annuellement rapport par écrit de l'exécution de leur tâche pendant l'année comptable écoulée.

Le bilan et les comptes précités doivent être soumis au plus tard au cours du mois [de mai] **(Modifié(e) : CAO 26.02.07)** à l'approbation de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Article 21

L'exercice commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de la même année.

Chapitre VII : Dissolution, liquidation

Article 22

Le fonds peut être dissous par décision unanime de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

La commission paritaire désigne les liquidateurs, délimite leurs compétences et détermine leurs rémunérations.

Le comité de gestion décide de l'affectation des biens et des valeurs du fonds après l'apurement du passif et donne à ces biens et valeurs une destination conforme à l'objet en vue duquel le fonds a été institué.



Interventions du Fonds de Sécurité d'Existence

Convention collective de travail du 11 mai 2009 relative aux interventions du Fonds de Sécurité d'Existence des Travailleurs de la Coiffure, des soins de beauté et du fitness en cas d'incapacités du travail résultant d'accidents du travail, de maladie professionnelle et de maladie ordinaire, d'accident de droit commun ou de congé de maternité

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente CCT s'applique aux travailleurs qui, au moment où survient l'incapacité de travail de longue durée, sont liés par un contrat de travail en cours, à une entreprise ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314).

Par travailleurs on entend les ouvriers, ouvrières et employé(e)s.

Article 2

Les accidents du travail, les maladies professionnelles, les incapacités de travail de longue durée et le congé de maternité visés par la présente CCT sont ceux reconnus comme tels par les législations concernant les accidents du travail, les maladies professionnelles, l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités et le congé de maternité.

Chapitre II : Intervention en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, d'incapacité de travail de longue durée et de congé de maternité

Octroi d'une allocation journalière

Article 3

Est considéré comme un accident, une maladie professionnelle ou une incapacité de travail de longue durée pour l'application de cette intervention, l'accident, la maladie professionnelle ou l'incapacité de travail ayant entraîné une incapacité totale de travail dépassant trente jours civils, à compter du jour de l'accident ou du début de la maladie professionnelle ou l'incapacité de travail totale ouvrant le droit aux indemnités prévues par les législations en la matière. L'indemnité est également octroyée dans le cadre du congé de maternité.

Article 4

La période d'incapacité de travail ou de congé de maternité couverte par l'intervention du fonds commence à courir le trente et unième jour de l'incapacité visée à l'article 3. L'indemnité complémentaire est octroyée pendant maximum 120 jours par an.

Article 5



Le taux journalier de l'intervention est fixé comme suit :

- 5,00 EUR à partir du trente et unième jour.
- L'indemnité est octroyée aux bénéficiaires selon le régime de 6 jours par semaine

Article 6

Les interventions visées à l'article 5 sont liquidées à charge du fonds par les organisations syndicales signataires de la présente CCT, aux bénéficiaires qui s'adressent à elles.

Aux autres bénéficiaires, les interventions visées à l'article 5 sont liquidées directement par le fonds de sécurité d'existence.

Chapitre III : Dispositions générales

Article 7

Le conseil de gestion du Fonds de sécurité d'existence des travailleurs de la coiffure et des soins de beauté fixe les modalités d'application et arrête la procédure à observer pour l'introduction des demandes d'intervention.

Les cas particuliers qui ne peuvent être résolus conformément aux dispositions de la présente CCT sont soumis, par la partie la plus diligente, au Fonds de sécurité d'existence.

Chapitre IV : Validité

Article 8

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Elle est conclue pour une durée indéterminée, étant entendu qu'elle peut, en tout temps, être mise en correspondance avec les dispositions d'autres CCT conclues au sein de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

Elle peut être dénoncée de l'accord unanime des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.



Mesures pour la promotion de l'emploi et la formation des groupes à risque

Convention collective du travail du 11 octobre 2012 fixant les cotisations patronales au 'Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté' pour le financement des mesures pour la promotion de l'emploi et la formation des groupes à risque

Article 1

La présente convention collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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.

Chapitre II : Dispositions

Article 2

En exécution de la loi relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité du 26 juillet 1996 et de la convention collective du travail du 25 mars 1991 instituant un Fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts et en exécution de la loi du 27 décembre 2006, chapitre VIII section 1^{ière} et l'A.R. du 19 mars 2007 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actifs des chômeurs, il est fixé pour les années 2011 et 2012 une cotisation patronale au Fonds dont le montant est déterminé ci-après.

Article 3

La cotisation patronale susmentionnée est fixée à 0,10 % de la masse salariale brute pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012. Pour la même période une cotisation supplémentaire de 0,05 % de la masse salariale brute sera octroyée.

Article 4

En application de l'article 9 de la convention collective du travail du 25 mars 1991 instituant un fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 novembre 1991, la cotisation visée à l'article 3 est perçue par l'Office Nationale de Sécurité Sociale.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 5

La présente convention collective du travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2013 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2014.



DELEGATION SYNDICALE

Statut de la délégation syndicale

Convention collective de travail du 24 septembre 2007 relative au statut de la délégation syndicale

I : Champ d'application

Article 1

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

Article 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° 5bis 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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;
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 : Institution et composition de la délégation syndicale

Article 6

6.1 Importance numérique de la délégation syndicale

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).

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.

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.

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. 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.

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

- 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;
- 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 conventions 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).



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.

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 ressortissant 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.

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 à 100 travailleurs : 3 délégués + 2 suppléants
- à partir de 101 travailleurs : 4 délégués + 4 suppléants

Dans le cas ou 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 ou 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 ou 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.

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

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.

Article 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

Article 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 conclu 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'entreprise 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.

V : Statut des membres de la délégation syndicale

Article 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.

Article 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. Facilités

Article 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

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.

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.

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

Article 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 syndical 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 3ème 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. 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. Communication interne et externe

Article 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 caractère professionnel ou syndical.

Article 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. Dispositions finales

Article 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.

Article 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.



Prévention des risques pour la Santé

Convention collective de travail du 25/01/2012 portant sur la prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure

Chapitre 1 : Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs de la CP 314 qui sont actifs dans le secteur de la coiffure et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

Chapitre 2 : Cadre juridique

La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre de la directive européenne du 12 juin 1989 (89/391/CEE), des directives particulières, au sens de l'article 16 §1 de la directive précitée (notamment les directives 89/654/CEE, 89/656/CEE, 92/85/CEE, 98/24/CE, 2004/37/CE et 2009/104/CE), de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 et du chapitre 9 de la convention sectorielle du 8 juin 2011 portant des mesures pour les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

Section 1

Chapitre 1 : Principes

- 1) Les parties s'engagent ensemble pour la réduction des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure, notamment par la diffusion du présent accord au niveau local et national.
- 2) Les parties reconnaissent la nécessité de développer, en priorité, une stratégie de prévention commune qui tienne compte de l'état des connaissances scientifiques.
- 3) Les parties prennent acte des principes généraux établis par la directive-cadre 89/391/CEE et les directives particulières y afférentes, de la directive 76/768/CEE sur les cosmétiques, telle que modifiée, ainsi que des obligations qui incombent aux fabricants, aux importateurs et aux distributeurs en vertu de cette dernière(1). (1) La directive 76/768/CEE sur les cosmétiques sera remplacée par le règlement (CE) no.1223/2009, qui sera applicable à compter du 11 juillet 2013.
- 4) Le présent accord s'applique sans préjudice de l'obligation des employeurs et des travailleurs de respecter le droit national et européen relatif à la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail.
- 5) Les employeurs et les travailleurs sont tenus de se conformer aux pratiques nationales ou à la législation nationale dans la mesure où elles sont plus strictes que les dispositions du présent accord.
- 6) Les parties s'engagent à mettre en place des stratégies de diffusion de l'information afin que :
 - Les coiffeurs aient facilement accès dans le salon aux informations concernant la réglementation sur la protection de la peau (par ex. sur les sites internet des syndicats et représentations professionnelles de la



coiffure, par les lettres circulaires aux coiffeurs, par les organismes d'assurance maladie, ou encore les fournisseurs d'accessoires de mode, les fabricants de cosmétiques).

- Les informations sur la protection de la peau fassent l'objet d'un message court, clair et concis, illustré, afin de pouvoir être lues et appliquées pendant le travail (sous forme de slogan également).
 - Les informations soient ciblées pour chaque groupe, selon le niveau d'éducation (apprenant, salarié, coiffeur, manager ou chef d'entreprise), selon le statut juridique (employeur, salarié) et en fonction du concept du salon (profil de la clientèle).
- 7) Les parties s'engagent à mener des actions à l'intention des fabricants et producteurs de cosmétiques pour qu'ils:
- Intensifient leurs travaux de recherche en rapport avec l'utilisation de substances moins dangereuses pour la peau et les voies respiratoires.
 - Fournissent, avec leurs shampoings et colorations, les gants et/ou crèmes de protection adaptés.
 - Mettent en avant les informations relatives à la dilution des shampoings, colorants et autres produits concentrés fournis.
- 8) Les parties s'engagent également à mettre en place, dans les écoles, des campagnes de prévention des risques liés à la pratique des métiers de la coiffure.
- 9) Les parties s'engagent à encourager les entités fédérées, que sont les communautés, à intégrer la prévention au cursus scolaire des futurs travailleurs du secteur.

Chapitre 2 : Manipulation de substances, de produits et d'instruments et protection de la peau et des voies respiratoires

- 1) Conformément à l'article 9 de la directive-cadre 89/391/CEE, l'employeur procède à une évaluation des risques et prend des mesures sur la base des résultats obtenus de façon à éviter ou minimiser les risques. Les principes généraux de prévention établis à l'article 6 de la directive 89/391/CEE s'appliquent.
- 2) Les parties appliquent les mesures de protection énumérées dans la partie 2 du présent accord.
- 3) Afin d'éviter les contacts prolongés et répétés avec l'eau et des substances irritantes pour la peau qui peuvent provoquer une sensibilisation et des réactions allergiques, l'employeur prend des mesures de protection individuelle et veille à une alternance équilibrée des travaux en milieu humide et sec. Les travailleurs respectent ces mesures de sécurité, conformément à l'article 13 de la directive-cadre 89/391/CEE.
- 4) L'employeur utilise exclusivement des substances, des préparations ou des produits qui sont autorisés sur le marché européen. Il s'engage en outre à utiliser des substances, des préparations ou des produits qui ne présentent pas de risque ou le moins de risques possible pour la santé et la sécurité des travailleurs et de l'employeur. Faute de pouvoir recourir à des produits de substitution moins dangereux, l'employeur utilise des produits qui existent sous une forme limitant l'exposition (applicateurs à deux compartiments, gels, granulés, etc.).



- 5) Les substances suivantes à l'égard desquelles il existe, selon l'état des connaissances scientifiques, une suspicion de nocivité pour la santé de l'employeur et des travailleurs ne sont pas utilisées:
 - les produits pour permanentes qui contiennent un ester d'acide thioglycolique (les permanentes dites acides);
 - les cosmétiques capillaires en poudre (tels que les produits décolorants volatiles et les colorations);
 - les gants en latex naturel talqués.

Chapitre 3 : Prévention des troubles musculosquelettiques

- 1) Les troubles musculosquelettiques (TMS) affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs du poignet, des doigts, des épaules, des coudes et du dos. Ils provoquent des douleurs et limitent la mobilité, de sorte qu'ils peuvent constituer un handicap dans la vie professionnelle et dans la vie privée.
- 2) Les causes des TMS sont multiples: gestes répétitifs, charge mentale, périodes de repos insuffisantes, instruments inadéquats ou mauvaise manipulation des outils de travail, charge de travail, etc.
- 3) Il est recommandé aux travailleurs et à l'employeur de consulter un médecin de leur choix ou un médecin du travail dès la perception des premiers signes de TMS (douleurs récurrentes, engourdissements, picotements, par exemple). Cette démarche ne dispense pas l'employeur de se conformer aux obligations nationales en matière de prévention.
- 4) Dans la mesure du possible, l'employeur organise la succession des tâches de manière à éviter une répétition des mêmes mouvements ou l'exécution de tâches ardues sur une période prolongée.
- 5) L'employeur respecte les dispositions en matière de temps de travail, telles qu'elles sont établies à l'échelle européenne, au niveau national, dans les conventions collectives ou les contrats de travail individuels afin d'éviter les risques pour la santé.
- 6) L'employeur veille à l'ergonomie lors de l'acquisition d'équipements et d'outils de travail.
- 7) Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur fait l'acquisition, à l'occasion de toute nouvelle installation ou de tout réaménagement, de fauteuils pivotants, réglables en hauteur, répondant aux normes ergonomiques les plus récentes, de même que de tabourets roulants à dossiers réglables en hauteur (sièges assis-debout) qui permettent aux travailleurs et à l'employeur d'adopter une hauteur de travail adéquate pour les bras, les épaules et le dos.
- 8) Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur opère des choix, lors de toute acquisition ou de tout réagencement de postes de lavage des cheveux, qui tiennent compte des modes opératoires et de l'ergonomie du point de vue de la conception, de la fonction et de l'agencement de l'installation, de sorte à permettre aux travailleurs et à l'employeur d'adopter la position de travail la plus ergonomique possible tout en assurant au client une position ergonomique et confortable.
- 9) Les sèche-cheveux manuels et les ciseaux en particulier doivent répondre à des critères ergonomiques. Les sèche-cheveux manuels



doivent en outre être le plus léger et le plus silencieux possible et produire le moins de vibrations possible sans influencer l'efficacité technique.

- 10) Les instruments et les produits (à l'exception de ceux utilisés aux postes de mélange) doivent se trouver à portée de main par rapport au poste de travail. À cet égard, les chariots roulants sont à privilégier. Ceux-ci sont, d'une manière générale, équipés du matériel et des produits de soin nécessaires à la préservation de la peau, en particulier de gants de protection.

Chapitre 4 : Environnement de travail et organisation du travail

Outre les dispositions des directives 89/654/CEE et 98/24/CE, l'employeur se conforme aux mesures suivantes :

- 1) L'employeur met à la disposition des travailleurs un poste de travail suffisamment grand pour leur permettre d'accomplir leurs tâches sans se gêner mutuellement, y compris en cas d'affluence.
- 2) L'employeur veille à ce que l'installation électrique, l'installation de gaz et l'installation sanitaire soient conformes aux normes européennes et nationales, et à ce que les espaces de travail soient éclairés de manière homogène, en évitant les éclairages éblouissants. L'intensité lumineuse aux postes de travail est conforme aux normes nationales, mais les parties recommandent un minimum de 400 lux.
- 3) Lors d'acquisitions ou de réaménagements, l'employeur équipe le salon de revêtements de sol antidérapants installés de manière à permettre aux travailleurs, ainsi qu'à lui-même, de se déplacer en toute sécurité.
- 4) Les espaces de coiffure sont équipés d'une ventilation adéquate. Un débit de renouvellement d'air de 100 m³ par heure et par collaborateur est suffisant.
- 5) L'employeur installe, pour les travaux de mélange et de transvasement de substances chimiques, des postes de travail spécialement conçus à cet effet qui sont équipés d'un système d'aération complémentaire adapté. Il ne peut être renoncé à ces postes que si les procédés de mélange et de transvasement garantissent l'absence d'émissions de gaz, de vapeurs ou de substances en suspension (systèmes fermés, par exemple).
- 6) L'employeur aménage un endroit spécialement réservé à l'hygiène et à l'entretien des mains des travailleurs et met à la disposition de ceux-ci des moyens et produits adéquats à cette fin.
- 7) Les cosmétiques sont entreposés dans des conditions adéquates (température froide à ambiante). Les flacons, fermés hermétiquement, sont conservés dans leur emballage d'origine. Les produits qui présentent un risque d'incendie sont tenus à l'écart de toute substance inflammable et hors de la portée des enfants. Les récipients vides ou entamés sont éliminés dans le respect de l'environnement.
- 8) Les dispositions nationales ou les conventions collectives conclues entre les parties concernant le temps de travail, les pauses et l'attribution des congés sont respectées.

Chapitre 5 : Protection de la maternité



- 1) L'occupation des femmes enceintes est conforme au droit européen, et notamment à la directive 92/85/CEE, ainsi qu'à la législation, à la réglementation et aux conventions collectives applicables au niveau national. L'employeur respecte, lors de la préparation et de l'organisation du travail, les dispositions particulières applicables à l'emploi des femmes enceintes et des mères qui allaitent.
- 2) Dans le cadre de la législation nationale spécifique, l'employeur et les travailleurs déterminent si les conditions de travail s'opposent à l'exécution de certaines activités par les femmes enceintes. Le service externe de prévention et de protection au travail doit être consulté en cas de doute sur l'interdiction possible de certains travaux.
- 3) Le médecin du travail se prononce sur les activités qui sont susceptibles de présenter un danger. L'employeur respecte la décision du médecin. En cas de doutes fondés, l'employeur peut exiger que l'employée enceinte consulte un autre médecin.
- 4) Si le médecin du travail interdit la réalisation de certaines tâches par la femme enceinte, l'employeur adapte l'organisation du travail en conséquence et délègue ces tâches à d'autres travailleurs.

Chapitre 6 : Charge mentale

- 1) L'employeur et les travailleurs favorisent le dialogue social dans un esprit de confiance, respect mutuel et de collaboration afin de garantir un bon climat de travail, propice à la créativité. Ils reconnaissent qu'un dialogue actif sur la situation au sein de l'entreprise renforce la confiance mutuelle et augmente la performance de l'entreprise et de ses travailleurs.
- 2) L'employeur veille, par une préparation et une planification soigneuses du travail, à garantir un environnement mentalement sain. La qualité optimale de la gestion des ressources ainsi que de l'organisation et de la planification du travail contribue à l'instauration d'un environnement mental sain et équilibré. L'employeur prend les mesures propres à prévenir tout effondrement émotionnel.
- 3) La CCT n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail est intégralement appliqué. L'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 est intégralement appliqué, conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à l'employeur, aux travailleurs et à l'État membre.
- 4) Afin de prévenir, d'éliminer ou de réduire les problèmes liés à la charge mentale, l'employeur prend des mesures le plus rapidement possible et principalement celles qui sont recommandées dans l'article 3, 4, 6 et 7 de la CCT n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail et dans l'article 6 de l'accord-cadre européen sur le stress au travail. Il s'agit essentiellement de mesures de gestion et de communication visant notamment à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat aux individus et aux équipes et à spécifier l'attribution des responsabilités et des pouvoirs décisionnels.

Section 2 : Lignes directrices pour des mesures de protection au travail



En complément des dispositions de la directive-cadre 89/391/CEE, notamment de l'obligation de prendre des mesures de protection collective [article 6, paragraphe 2, point h)], ainsi que des directives particulières 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE et 98/24/CE, il est convenu des mesures de protection ci-après.

Chapitre 1 : Mesures de protection individuelle

- 1) Les travailleurs portent une tenue ou tenue de travail adaptée aux opérations à réaliser et, en particulier, des chaussures aux semelles antidérapantes.
- 2) Le port de bijoux aux mains ou aux poignets est interdit pendant le travail, l'humidité ou les produits chimiques favorisant particulièrement la formation de dermatoses sous le bijou.
- 3) Les solutions aqueuses contenant des substances ou des préparations irritantes pour la peau ne doivent pas sécher sur la peau et doivent être rincées.
- 4) Les serviettes destinées à la clientèle ne peuvent être utilisées pour s'essuyer les mains.
- 5) Les travailleurs et l'employeur portent des gants de protection adéquats, de préférence à usage unique, qui sont mis à disposition par l'employeur pour les opérations suivantes:
 - teintures, balayages et décolorations, y compris pour le contrôle du résultat, les émulsions et le rinçage;
 - permanentes, y compris pour les essais et la fixation;
 - préparation, mélange et transvasement de substances chimiques;
 - shampooing;
 - nettoyage ou désinfection des équipements, des instruments et des locaux.
- 6) Une crème de protection doit être appliquée sur les mains avant chaque activité, avant les pauses et à la fin de la journée de travail.
- 7) Les mains sont lavées, à l'aide d'un détergent à pH neutre le cas échéant, correctement essuyées et enduites d'une crème à la fin de chaque activité.

Chapitre 2 : Mesures de protection organisationnelles

- 1) Pour des raisons d'hygiène, il est interdit à l'employeur et aux travailleurs de manger, boire ou fumer dans les locaux de travail.
- 2) L'utilisation de dispositifs de mélange et de distributeurs de doses individuelles, ainsi que de récipients spécialement conçus pour la dilution de produits concentrés, est obligatoire.
- 3) Le lieu destiné au lavage et au soin des mains des travailleurs doit être équipé de produits de nettoyage, de protection et d'entretien de la peau, ainsi que de serviettes à usage unique.
- 4) L'employeur veille à établir dans l'organisation des activités, pour tous les travailleurs, une répartition équilibrée entre les travaux qui nécessitent un contact avec l'humidité et les autres travaux.
- 5) Les gants de protection doivent être suffisamment étanches aux produits chimiques utilisés en coiffure. Ils doivent être à même de résister à la dégradation dans des conditions normales d'utilisation. Ils



doivent être non allergisants et leur taille de même que leur forme doivent être adaptées aux mains des utilisateurs.

- 6) La manchette des gants utilisés pour le lavage doit remonter nettement au-dessus du poignet pour empêcher toute pénétration de liquide à l'intérieur du gant.
- 7) Il convient de ne pas utiliser d'instruments de travail (pinces et ciseaux, par exemple) susceptibles de dégager du nickel en cas de contact prolongé avec la peau.
- 8) Les instruments de travail (peignes, ciseaux, pinces à cheveux, lames de rasoir, tondeuses) sont nettoyés et désinfectés systématiquement et les locaux sont correctement entretenus, en particulier les toilettes.
- 9) L'employeur veille à ce que les sols soient régulièrement entretenus.
- 10) Les produits de protection individuelle spécifiques aux différentes opérations (gants de protection adaptés à ces opérations, crèmes de protection et de soin de la peau), et y compris leur notice d'utilisation, devraient se trouver en permanence à la disposition du coiffeur aux différents endroits du salon, c'est-à-dire dans les locaux du personnel, dans les toilettes du personnel, dans les chariots roulants, à proximité des postes de mélange et des bacs de lavage.
- 11) La formation des salariés sur les mesures de protection au travail (particulièrement le travail sec et l'utilisation de produits de coiffure) devrait se tenir au moins une fois par an ou lors de l'introduction de nouveaux produits et à l'occasion d'une embauche.
- 12) Les propriétaires de salon doivent également se former afin d'acquérir une bonne connaissance des mesures de protection du travail.

Section 3 : Durée et mise en application, contrôle, dénonciation et entrée en vigueur

Chapitre 1 : Durée et mise en application

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'applique sans préjudice des dispositions actuelles ou futures du droit national et européen plus favorables à la protection des travailleurs dans le secteur de la coiffure.

Chapitre 2 : Contrôle

Le service contrôle du bien-être au travail est compétent pour contrôler l'application de dispositions de cette convention relative au bien-être au travail.

Chapitre 3 : Dénonciation

La convention peut être revue de commun accord entre les parties et dénoncée par l'une d'entre elles moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de la Coiffure, du fitness et des soins de beauté n° 314. Le délai de 6 mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. L'organisation qui prend l'initiative d'une dénonciation en mentionne les raisons et formule simultanément des propositions d'amendement.

Chapitre 4 : Entrée en vigueur



Elle entre en vigueur à partir du 25 janvier 2012.