

Coiffure, soins de beauté et centres de fitness Vos salaires, primes et autres avantages



Une publication de la CSC bâtiment - industrie & énergie
Rue Royale 45 - 1000 Bruxelles
T+32 2 285 02 11 • cscbie@acv-csc.be • www.lacsc.be/cscbie
Edition 2020

Le site de la CSC/CSCBIE fait peau neuve !

Personnalisez votre navigation !

Retrouvez facilement vos infos et actualités sectorielles en personnalisant votre navigation en quelques clics :

- Rendez-vous sur www.lacsc.be/cscbie
- Cliquez sur l'onglet « **Mon secteur** » dans le menu supérieur ;
- Cliquez sur « **Modifier** » ou « **Personnalisez votre site** » ;
- Sélectionnez votre groupement de secteur: « **Services aux personnes et aux entreprises** » ;
- Sélectionnez votre secteur: « **314.00- Coiffure, fitness et soins de beauté** » ;
- Enregistrez vos modifications.

Vous êtes fin prêt pour suivre toute l'actualité de votre secteur !

Crédit photos: ©UCB/UBK excepté mention

Photos couverture: © Shutterstock- © Pexels

Editeur responsable: François Laurent - rue royale 45 à 1000 Bruxelles

Graphisme et MEP: mht.paraph@skynet.be

Avant propos



Chère affiliée, cher affilié,

L'année 2020 restera pour les salons de coiffure et de beauté ainsi que pour les salles de sport marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19 et aux craintes des travailleurs de contracter cette maladie. Dans ce contexte inédit, la CSC bâtiment - industrie & énergie (CSCBIE) a veillé à éviter une reprise du travail improvisée en demandant au gouvernement et aux employeurs d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs du secteur. Nous avons accueilli positivement le fait que certaines de nos revendications aient été suivies au moment de la reprise des activités comme les visites sur rendez-vous uniquement, le port du masque pour le client et le professionnel et le respect de la distanciation sociale.

Par ailleurs, la CSCBIE a demandé de doubler le complément de chômage temporaire du 1^{er} mars 2020 au 30 juin 2020, pendant la durée de l'épidémie, afin de limiter l'impact d'un chômage temporaire massif sur vos revenus.

Ce confinement a aussi été l'occasion de réfléchir à nos vies et à l'importance de bénéficier d'une protection sociale. Nous restons convaincus que le travail non déclaré est une mauvaise chose pour les travailleurs, ... nous en avons du reste eu la démonstration ces derniers mois.

François Laurent: « *Sachez que j'ai éprouvé beaucoup de plaisir à vous représenter ces dix dernières années durant lesquelles nous avons en outre obtenu de très bons résultats: l'augmentation très importante du salaire horaire minimum, les indemnités complémentaires en cas de chômage et de maladie, le remboursement des frais de garde d'enfant, le développement de la formation dans les centres Coach, ...* »

Luca Baldan: « *En tant que nouveau porte-parole du secteur, je m'engage ainsi que toute l'équipe de la CSCBIE à continuer de défendre au mieux vos intérêts.* »

Merci pour votre confiance et votre fidélité.

*François LAURENT,
secrétaire fédéral CSCBIE*

*Luca Baldan,
secrétaire fédéral CSCBIE*

Table des matières



© Pwexk

Le site de la CSC/CSCBIE fait peau neuve !	2
Avant-propos	3
Classification, salaires, primes et autres avantages	6
• La classification	7
• Classification dans la coiffure et les soins de beauté	7
• Classification dans le fitness	8
• Les salaires (indexation)	9
• Les salaires dans les salons de coiffure	10
• Les salaires dans les centres d'esthétique et de soins de beauté	11
• Les salaires dans les centres de fitness	12
• Les rémunérations des employés administratifs	13
 Les indemnités complémentaires et forfaitaires	14
• Le congé d'ancienneté	16
• Le prime de fin d'année	16
• La prime syndicale	17
 L'écochèque 2019	17
La durée du temps de travail, le temps partiel, les heures complémentaires et supplémentaires	18
• La durée du temps de travail	19
• Le travail du dimanche et des jours fériés	19
• Dispositions spécifiques pour les centres de fitness	20
• La flexibilité du personnel d'entretien	20
• Le crédit-temps et diminution de la carrière	20
• Les congés thématiques	22
Les frais de déplacement, les vêtements de travail, le matériel et les indemnités de garde d'enfants	24
 Les frais de déplacement	25
• Les vêtements de travail	26

• Le matériel	26
• Les indemnités de garde d'enfants (- 3 ans)	27
La formation tout au long de votre carrière	28
• L'indemnité de formation de € 75 par jour	29
• Le droit à 16 heures de formation	30
• La validation des compétences	30
• Les stagiaires en immersion professionnelle	30
• Coach ASBL: 5 centres et un local de formation	32
La représentation syndicale et la lutte contre les discriminations	34
• Une équipe syndicale pour défendre vos droits	35
• Le code sectoriel de non-discrimination	36
La fin du contrat et le Régime de Chômage avec Complément d'entreprise	38
• La fin du contrat	39
 Régime de Chômage avec Complément d'entreprise	40
La santé et la sécurité	42
• La Convention Santé/Sécurité	43
• Quelques conseils à propos de la position du corps	45
• La bonne position au shampooing	46
• OIRA Coiffure (outil interactif d'analyse des risques)	47
• Nos actions de prévention dans la coiffure	48
Avantages exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE	50
Formulaire d'inscription	53
Adresses	56



Classification, salaires, primes et autres avantages



© Pixels

• La classification	7
• Classification dans la coiffure et les soins de beauté	7
• Classification dans le fitness	8
• Les salaires (indexation)	9
• Les salaires dans les salons de coiffure	10
• Les salaires dans les centres d'esthétique et de soins de beauté	11
• Les salaires dans les centres de fitness	12
• Les rémunérations des employés administratifs	13
• Les indemnités complémentaires et forfaitaires	14
• Le congé d'ancienneté	16
• Le prime de fin d'année	16
• La prime syndicale	17
• L'écochèque 2019	17



© coiffure.org

Classification

La classification des fonctions détermine vos salaires et autres rémunérations. Cette dernière fixe donc, en accord avec les différents partenaires sociaux, votre salaire minimum. Bien entendu, libre à vous de négocier avec votre employeur un salaire plus avantageux.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, l'ensemble des travailleurs du secteur du fitness et des soins de beauté bénéficient du statut d'« employé ».

Classification dans la coiffure et les soins de beauté

En débutant, on reçoit:

Catégorie I Emploi-tremplin

Cette catégorie est appliquée au travailleur embauché sans diplôme ni expérience et ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans le secteur.

Catégorie II Tâches effectuées sous guidance ou surveillance

Cette catégorie est appliquée au travailleur ayant un diplôme reconnu ou un certificat partiel ou au travailleur sans diplôme reconnu ou certificat partiel mais ayant 6 mois d'ancienneté dans le secteur.

Pour le secteur des soins de beauté, il est prévu que les employés du secteur ne restent que deux ans maximum dans cette catégorie.

L'ancienneté aidant, on acquiert:

Catégorie III Tâches exercées de manière autonome

Cette catégorie est appliquée au travailleur qui effectue ses tâches en toute autonomie dans le cadre d'un acte professionnel.

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

Une dérogation pour le maintien dans la catégorie 2 n'est possible que si les deux conditions suivantes sont simultanément remplies:

- l'employeur peut prouver qu'il a proposé chaque année au moins 16 heures de formation.
- la commission de médiation instituée au sein de la Commission Paritaire 314, sollicitée par l'employeur, a autorisé la dérogation.

Cependant, depuis le 7 décembre 2016, la coiffeuse ou le coiffeur peut anticiper son passage à la catégorie 3 moyennant une évaluation écrite positive de son employeur. Deux cas de figure:

- 1) Le travailleur a une **ancienneté de 3 ans dans le même salon**, l'employeur est alors obligé de procéder à l'évaluation au plus tard dans le mois qui suit le mois au cours duquel les 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise sont atteints. S'il ne le fait pas, la catégorie 3

est accordée automatiquement (sauf déclaration commune contraire).

- 2) Le travailleur a une **ancienneté de 3 ans dans le secteur**, il peut demander une évaluation écrite à son employeur par lettre recommandée. L'employeur est alors tenu de procéder à cette évaluation. Si elle s'avère positive, le travailleur accède à la catégorie 3.

Le passage à la catégorie 3 a toujours lieu le 1^{er} jour du mois qui suit l'évaluation positive. Pour plus d'informations, veuillez-vous adresser à l'un de nos secrétariats CSCBIE dont les adresses figurent en fin de brochure.

Les problèmes d'application de cette catégorie peuvent être soumis à la commission paritaire 314.

La coiffeuse ou le coiffeur peut également prouver ses compétences via la validation des compétences (voir page 30).

Pour le secteur des soins de beauté, il est prévu que les employés du secteur se voient attribuer la catégorie 3 après une ancienneté sectorielle de deux ans au maximum.

Les responsabilités augmentant, on se voit octroyer:

Catégorie IV Fonction de direction opérationnelle

Cette catégorie est réservée au travailleur exerçant des fonctions de direction sur le lieu de travail.

Catégorie V Fonction de direction fonctionnelle

Cette catégorie est réservée au travailleur exerçant des fonctions de direction et ayant un droit de décision.

Classification dans le fitness

En débutant, on reçoit:

Catégorie I Initiateur fitness ou initiateur fitness de groupe (- de 6 mois d'ancienneté)

Cette catégorie est appliquée au travailleur embauché sans diplôme ni expérience et ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans le secteur. Le travailleur exécute uniquement des programmes et des concepts préprogrammés.

Catégorie II Initiateur fitness ou initiateur fitness de groupe (+ de 6 mois d'ancienneté)

Cette catégorie est appliquée, dès l'embauche, au travailleur ayant un diplôme reconnu ou un certificat partiel ou au travailleur sans diplôme reconnu ou sans certificat partiel mais ayant 6 mois d'ancienneté dans le secteur.

Le travailleur exécute uniquement des programmes et des concepts préprogrammés. Il n'élabore aucun programme, ni aucune leçon.

L'ancienneté aidant, on acquiert:

Catégorie III Instructeur fitness ou instructeur fitness de groupe

Cette catégorie est appliquée au travailleur qui exécute ses tâches en pleine autonomie dans le cadre de la pratique professionnelle.

Le travailleur est en capacité d'offrir un programme d'exercices à l'intérieur de l'offre établie par le club.

Les responsabilités augmentant, on se voit octroyer:

Catégorie IV Personal Trainer

Cette catégorie est appliquée au travailleur qui exécute ses tâches en pleine autonomie dans le cadre de la pratique professionnelle, y compris dans une relation de personne à personne.

Le travailleur développe des programmes conçus pour répondre spécifiquement aux besoins et nécessités du client (et s'acquitte également des autres fonctions liées à l'entreprise).

Catégorie V Personal Trainer et Instructeur spécialisés

Cette catégorie de travailleurs exécute ses tâches en pleine autonomie dans le cadre de la pratique professionnelle, y compris dans une relation de personne à personne orientée vers des groupes à risque particuliers.

Le travailleur a une qualification particulière et travaille le plus souvent sur rendez-vous.

Catégorie VI Fonctions de direction opérationnelles

Cette catégorie est réservée au travailleur exerçant des fonctions de direction sur le terrain.

Catégorie VII Fonctions de direction fonctionnelles

Cette catégorie est réservée au travailleur exerçant des fonctions de direction avec un droit de décision stratégique (affaires administratives, financières/politiques-ressources humaines).

Le travailleur peut notamment être « manager » de clusters.

Les salaires (indexation)

Les salaires du secteur de la coiffure, des soins de beauté et du fitness sont régulièrement indexés pour suivre l'évolution des prix. Il s'agit d'une indexation automatique des salaires. Elle ne doit donc pas être négociée. La dernière indexation de 2 % des salaires s'est produite le 1^{er} février 2020.



Les salaires dans les salons de coiffure

À côté de l'indexation, le secteur de la coiffure a également la possibilité d'augmenter les salaires de manière conventionnelle. Lors des négociations de 2019-2020, nous avons d'ailleurs négocié une augmentation de 0,0860 €/h ou de 14,14 €/m au 1^{er} janvier 2020 pour les salaires minima et les salaires réels.

Toutefois, suite à l'indexation du 1^{er} février 2020, les salaires d'application dans ce sous-secteur ont à nouveau augmenté comme suit:



©Pewels

	Montants au 1/01/2020 Augmentation conventionnelle	Montants au 1/02/2020 Indexation
Cat. 1 – Emploi-tremplin	10,1258 €/h	10,3283 €/h
Cat. 2 – Diplôme ou 6 mois d'ancienneté dans le secteur	12,8584 €/h	13,1115 €/h
Cat. 3 – Autonome ou plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur	14,4142 €/h	14,7025 €/h
Cat. 4 – Fonction de direction opérationnelle	15,9241 €/h	16,2416 €/h
Cat. 5 – Fonction de direction fonctionnelle	2.788,49 €/m	2.844,26 €/m
Avec 10 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 10 %)	3.067,34 €/m	3.128,69 €/m
Avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 20 %)	3.346,19 €/m	3.413,11 €/m

Les salaires dans les centres d'esthétique et de soins de beauté

A côté de l'indexation, le secteur des centres d'esthétique et des soins de beauté a également la possibilité d'augmenter les salaires de manière conventionnelle. Lors des négociations de 2019-2020, nous avons d'ailleurs négocié une augmentation de 0,0860 €/h ou de

14,14 €/m au 1^{er} janvier 2020 pour les salaires minima et les salaires réels. Toutefois, suite à l'indexation du 1^{er} février 2020, les salaires d'application dans ce sous-secteur ont à nouveau augmenté comme suit:

	Montants au 1/01/2020 Augmentation conventionnelle	Montants au 1/02/2020 Indexation
Cat. 1 – Emploi-tremplin	1.858,24 €/m	1.895,40 €/m
Cat. 2 – Diplôme ou 6 mois d'ancienneté dans le secteur	1.973,08 €/m	2.012,54 €/m
Cat. 3 – Après 2 ans d'ancienneté sectorielle	2.065,58 €/m	2.106,89 €/m
Après 5 ans (+ 5 %)	2.168,86 €/m	2.212,23 €/m
Après 10 ans (+ 10 %)	2.272,14 €/m	2.317,58 €/m
Après 15 ans (+ 15 %)	2.375,42 €/m	2.422,92 €/m
Après 20 ans (+ 20 %)	2.478,70 €/m	2.528,27 €/m
Cat. 4 – Fonction de direction opérationnelle	2.342,99 €/m	2.389,85 €/m
Après 10 ans d'ancienneté sectorielle	2.577,29 €/m	2.628,84 €/m
Cat. 5 – Fonction de direction fonctionnelle	2.527,99 €/m	2.578,55 €/m
Avec 10 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 10 %)	2.780,79 €/m	2.836,41 €/m
Avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 20 %)	3.033,59 €/m	3.094,26 €/m



© Pexels

Les salaires dans les centres de fitness

A côté de l'indexation, le secteur du fitness a également la possibilité d'augmenter les salaires de manière conventionnelle. Lors des négociations de 2019-2020, nous avons d'ailleurs négocié une augmentation de 0,0860 €/h ou de 14,14 €/m au 1^{er} janvier 2020 pour les salaires minima et les salaires réels. Toutefois, suite à l'indexation du 1^{er} février 2020, les salaires d'application dans ce sous-secteur ont à nouveau augmenté comme suit:



© Shutterstock

Montants valables au 1/02/2020		+ 5 ans	+ 10 ans	+ 20 ans
		+ 5 %	+ 10 %	+ 20 %
Cat. 1 – Initiateur fitness ou initiateur fitness de groupe (sans diplôme ou – 6 mois)	1.719,25 €/m			
Cat. 2 – Initiateur fitness ou initiateur fitness de groupe (avec diplôme ou + 6 mois)	1.824,12 €/m	1.915,33 €/m	2.006,53 €/m	2.188,94 €/m
Cat. 3 - Instructeur fitness ou instructeur fitness de groupe autonome	2.106,25 €/m		2.316,88 €/m	2.527,50 €/m
Cat. 4 – Personal trainer	2.202,42 €/m		2.422,66 €/m	2.642,90 €/m
Cat. 5 – Personal trainer spécialisé et instructeur spécialisé	2.678,46 €/m		2.946,31 €/m	3.214,15 €/m
Cat. 6 – Dirigeant opérationnel	2.389,22 €/m		2.628,14 €/m	2.867,06 €/m
Cat. 7 – Dirigeant fonctionnel	2.578,55 €/m		2.836,41 €/m	3.094,26 €/m

Les rémunérations des employés administratifs

A ce jour, le maintien des barèmes des administratifs est actuellement en cours d'analyse au sein du secteur mais sont toujours bien d'application malgré qu'ils ne soient plus expressément repris dans la classification sectorielle.

Veillez trouver ci-dessous les barèmes applicables aux employés administratifs au 1^{er} février 2020:

Montants au 1/02/2020 • Indexation	
Cat. 1 – Emploi-tremplin	1.699,96 €/m
Cat. 2 – Tâches exercées sous surveillance	1.804,91 €/m
Cat. 3 – Tâches exercées sans surveillance – Exécution autonome	
- Après 2 ans	1.889,47 €/m
- Après 5 ans (+ 5 %)	1.973,99 €/m
- Après 10 ans (+ 10 %)	2.143,05 €/m
Cat. 4 – Fonction de direction opérationnelle	2.143,05 €/m
Cat. 5 – Fonction de direction fonctionnelle	2.312,11 €/m
- Avec 10 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 10 %)	2.543,32 €/m
- Avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 20 %)	2.774,53 €/m



Les indemnités complémentaires et forfaitaires

Le Fonds de Sécurité et d'Existence du secteur intervient dans certains cas en versant des indemnités complémentaires à certains revenus de remplacement.

Indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ordinaire, d'un accident de droit commun (comme un accident de la circulation, une agression, un accident de la vie privée, ...) ou d'un congé de maternité.

Une indemnité complémentaire est octroyée à partir du 31^e jour d'incapacité totale avec un maximum de 120 jours par an. Une allocation journalière de € 5 (basée sur un régime d'indemnisation de 6 jours/semaine) est versée, à charge du Fonds, via les organisations syndicales. Un formulaire est à votre disposition auprès de la CSC bâtiment-industrie & énergie.

Le formulaire doit être introduit complété auprès de votre centre de services CSC (les adresses et heures d'ouverture sont disponibles sur <https://www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact>)

Les cas particuliers sont quant à eux soumis au Fonds.

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Une allocation, basée sur un régime d'indemnisation de 6 jours/semaine, est octroyée pour chaque journée de chômage temporaire. Pour les travailleurs à temps plein, il s'agit d'une allocation journalière de € 5 avec un maximum de 100 jours (de crédit). Pour les travailleurs à temps partiel, il s'agit d'une allocation journalière de € 2,50 avec un maximum de 200 demi-jours (de crédit). Cette allocation est automatiquement versée par la CSC en tant qu'organisme de paiement des allocations de chômage (centres de services de votre commune).

Deux exceptions cependant:

- Les travailleuses et travailleurs ayant un statut d'indépendant à titre complémentaire ne pourront pas bénéficier de cette indemnité complémentaire.
-  Des mesures exceptionnelles ont été négociées durant la crise sanitaire liée à la COVID-19 pour permettre de doubler de manière temporaire cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour force majeure Corona (en principe jusqu'au 30 juin 2020, sauf prolongation).

La situation étant évolutive, retrouvez plus d'informations à ce sujet sur www.lacsc.be/cscbie (Pour faciliter votre utilisation du site, personnalisez d'abord votre navigation- plus de détails en page 2).

Indemnité forfaitaire pour une visite médicale chez le dermatologue

Depuis plus de dix ans, les compétences des médecins du travail, lors des visites médicales à l'embauche, ont été élargies aux maladies de la peau. Leurs missions, conseiller et prévenir ces maladies. Etant donné les risques encourus dans ce secteur, une visite médicale obligatoire, incluant les aspects dermatologiques, doit être effectuée annuellement. Une indemnité forfaitaire de € 20 par an vous sera versée afin de couvrir vos frais de visite chez le dermatologue de votre choix.

Pour obtenir ce remboursement, il vous appartiendra de compléter un formulaire qui est à votre disposition sur notre site www.lacsc.be/cscbie. Pour faciliter votre utilisation de notre site web, personnalisez d'abord votre navigation - plus de détails en page 2.



Le congé d'ancienneté

Lors des négociations de 2019-2020, nous avons négocié un jour de congé rémunéré dès 3 ans d'ancienneté (et non plus 5 ans) et ensuite un jour supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté dans les entreprises du secteur.

3 ans d'ancienneté	1 jour de congé supplémentaire
8 ans d'ancienneté	2 jours de congé supplémentaire
13 ans d'ancienneté	3 jours de congé supplémentaire
18 ans d'ancienneté	4 jours de congé supplémentaire
23 ans d'ancienneté	5 jours de congé supplémentaire
28 ans d'ancienneté	6 jours de congé supplémentaire
33 ans d'ancienneté	7 jours de congé supplémentaire
38 ans d'ancienneté	8 jours de congé supplémentaire
43 ans d'ancienneté	9 jours de congé supplémentaire



La prime de fin d'année

Les conditions d'octroi

Tous les ouvriers et employés du secteur ont droit à une prime de fin d'année à condition d'avoir travaillé au moins 32 jours prestés pendant la période de référence (voir les conditions publiées sur <http://www.fse-cp314.be>).

La période de référence débute le 1^{er} juillet de l'année précédente et se termine le 30 juin de l'année en cours.

Le montant de la prime de fin d'année

Suite aux dernières négociations dans le secteur, le travailleur du secteur reçoit, depuis 2019, une prime de fin d'année égale à 9,5 % du salaire annuel brut de la période de référence (01/07 au 30/06). Lorsque le montant de la prime de fin d'année est inférieur à € 25, celle-ci ne pourra pas être payée.

Les modalités de paiement

Mi-décembre, le Fonds de sécurité d'existence de la commission paritaire 314 vous envoie une attestation intitulée « Eindejaarspremie-Prime de fin d'année ». Ce document renseigne le salaire brut pendant la période de référence, les journées de travail, les journées assimilées, la prime de fin d'année brute, les retenues fiscales et sociales, le montant de la prime nette, le numéro de compte en banque sur lequel doit être versée la prime, etc.

Ce document doit être déposé à la CSC qui effectuera très rapidement le paiement. Concernant l'attestation reçue fin 2019, une fiche fiscale vous sera

Formulaire de demande d'intervention du Fonds Social relative à l'indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée

Vous devez remettre le présent formulaire à l'adresse de votre syndicat ou - si vous n'êtes pas syndiqué - à l'adresse du Fonds ci-dessus.

DONNÉES GÉNÉRALES

Employeur : N° : Bte :
 Rue : Commune :
 Code postal :
 N° ONSS :
 Je, soussigné(e), déclare sur l'honneur que le travailleur/la travailleuse est/était en incapacité de travail sans interruption pour cause de (*) : maladie - accident - accident de travail - accident sur le chemin du travail - maladie professionnelle - maternité - visite chez le dermatologue (1) (*) à valoir les mutations (mutat)

Le travailleur/la travailleuse :
 Rue : N° : Bte :
 Code postal : Commune :
 N° Registre national :
 IBAN :

Régime de travail : ouvrier (1ère) temps plein

Période complète de l'incapacité de travail

!!! Veuillez annexer la fiche salaire

Date :
 Signature :

(1) Pour la demande de remboursement d'une visite certifiée médicale délivrée par le spécialiste.



transmise au printemps 2021 pour vous permettre de compléter votre déclaration fiscale.

La prime syndicale

En complément de la prime de fin d'année, les travailleurs affiliés à un syndicat reçoivent une prime syndicale. Cette prime syndicale est payée par la CSC à partir des données reprises sur l'attestation de prime de fin d'année. Cette dernière vous donne droit à la prime syndicale, même dans le cas où vous n'auriez pas droit à la prime de fin d'année. **Pour 2020, la prime syndicale s'élève à € 145.**

L'écochèque 2019

Lors des dernières négociations, nous avons réussi à négocier, pour 2019 exceptionnellement, des écochèques d'une valeur de € 220 pour chaque travailleur occupé à temps plein en 2019 (transmis en janvier 2020). Pour les travailleurs à temps partiel, les écochèques étaient calculés au prorata des heures effectivement prestées ou assimilées.

La durée du temps de travail, le temps partiel, les heures complémentaires et supplémentaires



© ISTOCK



© Pixels

- La durée du temps de travail _____ 19
- Le travail du dimanche et des jours fériés _____ 19
- Dispositions spécifiques pour les centres de fitness _____ 20
- La flexibilité du personnel d'entretien _____ 20
- Le crédit-temps et la diminution de la carrière _____ 20
- Les congés thématiques _____ 22

La durée du temps de travail

Veillez noter que la Loi Peeters sur le travail faisable et maniable du 5 mars 2017 a profondément réformé le droit du travail en Belgique. Cette nouvelle loi est entrée en application au 1^{er} février 2017. Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, n'hésitez pas à contacter un secrétariat CSC bâtiment-industrie & énergie, les adresses figurent en fin de brochure.

Pour les travailleurs à temps plein

Dans le secteur, la semaine de travail est composée de 38 heures par semaine. Les entreprises qui veulent déroger à la semaine des 38 heures peuvent le faire moyennant la signature d'une convention avec au moins un des partenaires sociaux. Par exemple, travailler 40 heures avec un jour de repos compensatoire par mois.

On parle d'heures supplémentaires quand la durée du temps de travail dépasse les 38 heures par semaine ou 9 heures par jour. Un sursalaire de 50 % et un repos compensatoire sont dus pour chaque heure supplémentaire. Les heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié donnent droit à un sursalaire de 100 % et à une récupération des heures prestées.

Pour les travailleurs à temps partiel

Pour les travailleurs à temps partiel, le temps de travail peut être fixe ou variable. Nous savons qu'il est fréquemment demandé aux travailleurs

à temps partiel de dépasser le temps de travail prévu dans leur contrat. Il s'agit alors d'heures complémentaires qui doivent être rémunérées.

Si le contrat prévoit une durée hebdomadaire inférieure à 19 heures, les employeurs du secteur disposent d'un crédit de 3 heures complémentaires par mois calendrier qui ne donnent pas droit à un sursalaire. Un sursalaire de 50 % est dû dès la prestation de la quatrième heure complémentaire dépassant le crédit.

***Exemple:** J'ai un contrat de 15 h/sem. et sur le mois de février, j'ai presté septante heures. Il y a donc dix heures complémentaires. Les trois premières seront payées normalement à 100 % et sept heures seront payées à 150 %.*

Si le contrat prévoit une durée hebdomadaire supérieure à 19 heures, les employeurs du secteur disposent d'un crédit de six heures complémentaires par mois calendrier qui ne donnent pas droit à un sursalaire. Un sursalaire de 50 % est dû dès la prestation de la septième heure complémentaire dépassant le crédit.

Le travail du dimanche et des jours fériés

Au regard de la loi sur le travail, le travail de nuit et du dimanche sont interdits dans le secteur.

Deux arrêtés royaux et une convention sectorielle ont cependant permis de déroger à ce principe. Les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires, les stations climatiques et les centres touristiques

ainsi que les centres de fitness sont autorisés à occuper des travailleurs le dimanche et les jours fériés.

Un supplément de 50 % est octroyé sur les salaires payés pour toute occupation le dimanche ou les jours fériés. De plus, les travailleurs reçoivent la garantie de conserver 12 dimanches libres par année calendrier.

Dispositions spécifiques pour les centres de fitness

Les prestations après 20h00

Dans le secteur, le travail de nuit est interdit. Cependant, le sous-secteur du fitness a obtenu une dérogation. En effet, les clients fréquentent souvent les centres de fitness en dehors des heures habituelles de travail, après 20h00 et le week-end. Des dispositions sectorielles ont donc été prises tenant compte de cette réalité. Pour les prestations de travail entre 20h00 et 23h00, un supplément de 5 % est dû sur les salaires réels. Le travail après 23h00 n'est toutefois pas autorisé.

Nous soulignons encore que ces dispositions particulières ne concernent pas le secteur de la coiffure et des soins de beauté pour lesquels le travail après 20h00 reste interdit.

La flexibilité du personnel d'entretien

Les ouvriers et ouvrières qui ont pour fonction d'entretenir les machines et le matériel et/ou le nettoyage des locaux sont directement concernés par ces dispositions sectorielles.

Pour pouvoir procéder aux entretiens en dehors des heures d'ouverture, cette catégorie de personnel peut être employée dans les limites de temps suivantes:

- pendant les jours de la semaine y compris le samedi, de 6h00 à 20h00 ;
- pendant les dimanches et jours fériés, uniquement de 7h00 à 10h00.

Le crédit-temps et la diminution de la carrière

Le droit au crédit-temps

La législation sur le crédit-temps a subi une nouvelle réforme en 2017 avec notamment la suppression du crédit-temps sans motif et sans allocation. Pour les nouvelles demandes à partir du 1^{er} avril 2017, un crédit-temps avec motif et allocations reste possible,

avec des durées différentes, pour les motifs suivants: suivre une formation reconnue ; s'occuper de son enfant de moins de 8 ans ; prendre soin d'un membre de la famille jusqu'au 2^e degré ou un membre du ménage gravement malade ; prodiguer des soins palliatifs ; prendre soin de son enfant handicapé de moins de 21 ans ; prendre soins de son enfant mineur gravement malade ou d'un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage.

Pour une description plus détaillée des nouveaux régimes de crédit-temps et des montants des allocations d'interruption, nous vous renvoyons sur le site www.onem.be et notamment vers la feuille info T160 sur le crédit-temps avec motif (<https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t160>).

Dans le secteur de la coiffure, du fitness et des soins de beauté, le travailleur a le droit, quelle que soit la taille de son entreprise, de prendre un crédit-temps. Il doit néanmoins s'engager à ne pas s'établir comme indépendant dans le même secteur pendant la période de suspension du contrat.

Aperçu des différentes formules

Un régime général

Le régime général prévoit toujours la possibilité d'interrompre son travail de manière complète pendant 12 mois maximum ou à mi-temps pendant 24 mois maximum ou à 1/5 temps pendant 60 mois maximum.

Les emplois de fin de carrière

A partir de 60 ans, le travailleur ayant au moins 25 ans de carrière professionnelle a droit à une réduction à 1/2 temps ou d'1/5 temps jusqu'à l'âge de la pension.

Dans le secteur, nous avons signé une nouvelle convention permettant, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020, d'accéder à un emploi de fin de carrière dès 55 ans à condition que le travailleur ait une carrière longue (35 ans de carrière professionnelle), exerce un métier lourd ou soit occupé dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Petite astuce pour les personnes connectées

Le site www.breakatwork.be vous permet de calculer rapidement la durée du crédit-temps ou de l'interruption de carrière à laquelle vous avez droit.

Retrouvez les montants des allocations nettes de crédit-temps sur le site www.onem.be (sous : <https://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps>). Veuillez noter que ces montants font l'objet d'une indexation automatique.



Les congés thématiques

Le congé parental

Tout travailleur ayant une ancienneté de 12 mois dans les 15 mois qui précèdent une demande, a un droit individuel au congé parental. Ce droit au congé parental est accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans. Ce congé peut se traduire par une interruption complète de maximum 4 mois, par un passage à mi-temps pendant maximum 8 mois ou par une diminution de carrière de 1/5 de maximum 20 mois. Ces périodes peuvent être fractionnées au choix du travailleur.

Des dispositions particulières existent en cas d'adoption ou si vous avez un enfant reconnu handicapé à plus de 66 % .

Le congé pour assistance médicale

Moyennant une attestation médicale, les travailleurs à temps plein ont droit d'interrompre complètement la carrière (maximum 12 mois par patient), de la diminuer de 1/5 (maximum 24 mois) ou encore de passer à mi-temps (maximum 24 mois).

Les travailleurs à temps partiel d'au moins 3/4 temps peuvent choisir entre une interruption complète ou à mi-temps.

Le congé pour soins palliatifs

La durée de ce congé s'élève à un mois et peut être prolongée d'un mois. Ce congé peut être pris sous forme d'interruption complète, d'une diminution de moitié ou d'1/5 de vos prestations.

Pour une description plus détaillée des congés thématiques, nous vous renvoyons sur le site www.onem.be et notamment les feuilles info T18, T19 et T20 (sous: <https://www.onem.be/fr/feuilles-info-pour-les-travailleurs>).

Allocations nettes pour les congés thématiques

Retrouvez les montants des allocations nettes pour les congés thématiques sur le site www.onem.be (sous: <https://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/21-conges-thematiques-secteur-prive>).

Veuillez noter que ces montants font l'objet d'une indexation automatique.



© Sylvain Renard

Les frais de déplacement, les vêtements de travail, le matériel et les indemnités de garde d'enfants



© coiffure.org



© revals

- Les frais de déplacement _____ 25
- Les vêtements de travail _____ 26
- Le matériel _____ 26
- Les indemnités de garde d'enfants (- 3 ans) _____ 27

Les frais de déplacement

L'intervention de votre employeur dans vos frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail fait également l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux du secteur.

Déplacement en transport publics

Lorsque le travailleur utilise les transports publics (SNCB, STIB, TEC, DE LIJN) et que le prix du transport est un prix à l'unité (carte un ou plusieurs trajets, abonnement, ...), l'intervention de l'employeur indépendamment de la distance, est fixée à 100 % du prix réel payé par le travailleur. Si le travailleur est détenteur 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 en obtenir le remboursement.

Déplacement privé (en voiture)

Pour les travailleurs qui utilisent un moyen de transport privé, l'employeur paie une indemnité journalière (uniquement pour les jours de présence effective). Cette indemnité journalière dépend des kilomètres parcourus (trajet simple entre le domicile et le lieu de travail). Toutefois, l'indemnité correspondant à ces kilomètres visent les déplacements aller-retour.

Exemple: si la distance entre votre domicile et votre lieu de travail est de 10 km, l'indemnité journalière sera de € 3,46 (trajet aller-retour).

Veuillez retrouver l'ensemble de ces indemnités dans le tableau ci-contre.

Montants au 1^{er} février 2020

Distance en km	Intervention journalière en €	Distance en km	Intervention journalière en €	Distance en km	Intervention journalière en €
1-3	2,24	22	5,50	61-65	10,80
4	2,42	23	5,60	66-70	11,40
5	2,62	24	5,80	71-75	11,80
6	2,80	25	6,00	76-80	12,40
7	2,96	26	6,10	81-85	12,80
8	3,12	27	6,30	86-90	13,20
9	3,30	28	6,50	91-95	13,80
10	3,46	29	6,70	96-100	14,20
11	3,64	30	6,80	101-105	14,80
12	3,80	31-33	7,10	106-110	15,20
13	3,96	34-36	7,50	111-115	15,80
14	4,14	37-39	7,90	116-120	16,20
15	4,30	40-42	8,30	121-125	16,80
16	4,48	43-45	8,70	126-130	17,20
17	4,64	46-48	9,20	131-135	17,60
18	4,80	49-51	9,60	136-140	18,20
19	4,98	52-54	9,90	141-145	18,60
20	5,10	55-57	10,20	146-150	19,40
21	5,30	58-60	10,40	151-155	19,60

Déplacement à vélo

Pour les travailleurs qui se déplacent en vélo, l'intervention patronale est de € 0,24 par km avec un maximum de 10 km par trajet, soit un maximum de 20 km pour un aller-retour.

Les vêtements de travail

L'employeur est tenu de respecter la loi sur le bien être concernant la mise à disposition et l'entretien des vêtements de protection. Ces derniers doivent correspondre aux normes techniques en vigueur. Dans le secteur de la coiffure, l'employeur doit mettre un tablier-bavette et des gants à usage unique à disposition de son personnel. Dans le secteur de soins de beauté, une tunique et un tablier doivent être mis à disposition.

Si la liberté de la tenue de travail est explicitement mentionnée dans le règlement de travail ou dans le contrat 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 autres 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, le travailleur peut lui-même assurer l'achat et l'entretien de ses vêtements de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur verse au travailleur une indemnité de € 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 au travailleur une indemnité de € 1 par jour de travail presté ou entamé.

Le matériel

Vous pouvez, dans le secteur de la coiffure, réclamer à votre employeur un remboursement forfaitaire annuel s'il ne met pas à votre disposition le matériel de travail minimum nécessaire à la bonne exécution de vos différentes tâches et s'il n'assure pas les entretiens du matériel. Ce remboursement forfaitaire a été indexé en même temps que les salaires au 1^{er} février 2020 et est de € 441,6323 nets (frais propres à l'employeur). Des informations complémentaires peuvent être obtenues sur simple demande auprès de la CSC bâtiment-industrie & énergie.



Les indemnités de garde d'enfants (- 3 ans)

Depuis 2017, les travailleurs du secteur de la coiffure, des soins de beauté et du fitness, peuvent réclamer, au Fonds de Sécurité d'Existence du secteur, une intervention dans les frais de garde de leur(s) enfant(s) de moins de 3 ans gardé(s) en milieu d'accueil agréé (crèche, jardin d'enfants, accueillante, ...). Cette intervention est fixée à € 5 bruts par jour de garde effective de l'enfant ou des enfants (et un maximum de € 50 bruts par mois), aussi longtemps qu'il n'a/ils n'ont pas atteint l'âge de trois ans, et ce indépendamment du nombre d'heures de garde par jour.

Les deux parents peuvent demander cette intervention sauf s'ils travaillent tous les deux chez le même employeur. Un certain nombre de pièces justificatives doivent accompagner la demande d'intervention (comme un extrait d'acte de naissance ou un document prouvant le lien de filiation avec l'/les enfant(s) ainsi qu'une attestation fiscale reprenant les dépenses en matière de garde).

Le paiement est effectué au plus tôt le 1^{er} juillet de l'année au cours de laquelle l'attestation fiscale est fournie et au plus tard le 31 décembre de l'année de réception des dossiers introduits.

Retrouvez plus d'informations sur cette nouvelle indemnité et téléchargez le formulaire de demande sur le site www.lacsc.be/cscbie (pour faciliter votre utilisation du site, personnalisez d'abord votre navigation - plus de détails en page 2).

Vous pouvez déposer le formulaire de demande dans l'un de nos secrétariats CSCBIE dont les adresses figurent en fin de brochure.



Formulaire de demande d'intervention du Fonds social dans les frais pour l'accueil des enfants (0 à 3 ans)

Vous pouvez remplir ce formulaire à votre syndicat ou à votre école ou à un syndicat ou à un syndicat ... au Fonds

DONNÉES GÉNÉRALES (à compléter par le titulaire/travaillant)

Travailleur/travailleuse : _____ N° : _____ Boîte : _____
 Rue : _____ Commune : _____ Code postal : _____
 N° de registre national : _____ e-mail : _____
 IBAN : _____

EMPLOYÉ(E) DANS L'ENTREPRISE

Entreprise : _____ N° : _____ Boîte : _____
 Rue : _____ Code postal : _____
 N° d'entreprise : _____ N° ONIS : _____

DÉCLARE QUE L'ENFANT

Nom : _____ Prénom : _____ N° de registre national : _____
 Date de naissance : _____
 est domicilié(e) à l'adresse du demandeur.

A ÉTÉ ACCUEILLI(E) PAR TRIMESTRE
(inscrire les trimestres concernés et compléter le nombre effectif d'heures d'accueil)

1. janvier - mars <input type="checkbox"/> _____ jours	3. juillet - septembre <input type="checkbox"/> _____ jours
2. avril - juin <input type="checkbox"/> _____ jours	4. octobre - décembre <input type="checkbox"/> _____ jours

dans une crèche
 par une autre forme d'accueil agréé

PIÈCES JUSTIFICATIVES à joindre à votre demande

- Lors d'une première demande, veuillez nous faire parvenir un extrait de l'acte de naissance de l'enfant ou tout autre document qui prouve votre lien de filiation.



www.fbc-nc314.be - www.fsc-cp314.be

La formation tout au long de votre carrière



- L'indemnité de formation de € 75 par jour _____ 29
- Le droit à 16 heures de formation _____ 30
- La validation des compétences _____ 30
- Les stagiaires en immersion professionnelle _____ 30
- Coach ASBL: 5 centres et un local de formation _____ 32

Depuis 2017, le système de formation a fait l'objet de quelques adaptations. Ainsi, le travailleur peut, à présent, prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein. Ces deux jours représentent un effort minimal et doivent s'accompagner d'une trajectoire de croissance destinée à atteindre un objectif de cinq jours par an et par équivalent temps plein. Le secteur n'a cependant pas encore clairement défini cette trajectoire. De plus, ces deux jours de formation par an ne représentent pas un droit individuel pour chaque travailleur. Outre ces modifications, le secteur s'est toujours engagé à améliorer la formation qualifiante et continue et à augmenter le taux de participation à ces formations. (voir infra le droit à 16 heures de formation par an).

Les centres de formation Coach offrent, par ailleurs, une large gamme de formations de qualité pour un prix dérisoire sans compter que pour chaque journée de formation vous bénéficiez d'une prime de € 75 (voir infra).

L'indemnité de formation de € 75 par jour

Le Fonds de Sécurité d'Existence du secteur vous verse des indemnités de formation sous certaines conditions.

Vous pouvez percevoir ces indemnités de formation jusqu'au plafond maximum de € 750 bruts par an. La formation doit cependant

être reconnue par le Fonds sectoriel et être enregistrée. Le contrôle s'effectue d'une part, au moyen de la carte d'identité électronique et d'autre part, avec la signature sur la liste de présences.

L'indemnité de formation a été fixée comme suit:

- € 37,5 bruts pour une demi-journée de formation sectorielle reconnue (minimum 3 heures) ou une formation en soirée ;
- € 75 bruts pour une journée complète de formation sectorielle reconnue (minimum 6 heures) ;
- € 25 bruts pour une visite à un salon professionnel reconnu.

Cette prime est un complément à votre salaire.

Le versement de l'indemnité de formation sera exécuté dans la seconde moitié du mois qui suit celui au cours duquel la formation a été donnée.

Par exemple:

Si vous suivez une formation reconnue de Campus Coach début septembre 2020, vous recevrez votre indemnité sur votre compte à la mi-octobre 2020.

Vous pouvez consulter la liste des formations/salons professionnels reconnus sur le site web du Fonds: <http://www.fse-cp314.be>.



Le droit à 16 heures de formation par an

Vu que le secteur est fortement influencé par la mode et l'arrivée de nouveaux produits, il nous semblait important d'encourager les employeurs à proposer des formations au personnel et d'inviter le personnel à y participer.

Dans le secteur, les employeurs ont l'obligation de proposer au moins 16 heures de formation professionnelle ou technique par année calendrier à leurs travailleurs.

Ces formations peuvent aussi bien avoir lieu au sein ou en dehors de l'entreprise, à condition que la formation soit accréditée par le système de formation sectorielle (voir plus loin).

Cette formation sera également soumise à un contrôle dans le cadre de la réglementation conclue au niveau sectoriel.

Nous vous informons également que les employeurs du secteur peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une couverture totale ou partielle des frais de formation de la part des Communautés et des Régions (chèque formation, chèque langue, etc.).

La validation des compétences

En Belgique, il est possible d'obtenir une reconnaissance officielle ou un titre de compétence pour les métiers de la coiffure. Ce titre est également une preuve de votre compétence pour l'accès à la profession à Bruxelles et en Wallonie.

Par contre, en Flandre, depuis le 1^{er} janvier 2018, il est également possible d'accéder à la profession même si vous n'êtes pas titulaire d'un diplôme ou d'un certificat agréé. Pour en savoir plus sur la validation des compétences, nous vous invitons également à consulter le site: www.validationdescompetences.be

Les stagiaires en immersion professionnelle

Les stagiaires occupés dans le cadre d'une convention d'immersion professionnelle (Loi programme du 2 août 2002, articles 104 à 112) bénéficient d'une rémunération brute équivalente à la première catégorie de la classification du secteur.



5 centres de formation et un local de formation

Où?



www.coachbelgium.be



La Commission Paritaire 314 Coiffure, Beauté & Fitness

Le secteur de la coiffure, de la beauté et du fitness est un secteur en constante évolution.

Afin de répondre à la demande de formation continue des salariés, le **Fonds d'existence de la commission paritaire 314** a ouvert les centres de formation de l'ASBL Coach.

L'ASBL gère 5 centres de formation, répartis dans toute la Belgique. Ils proposent un large éventail de stages, de formations, d'événements, ... qui permettent **d'élargir et consolider les connaissances et les compétences des travailleurs, des employeurs et des apprentis de ce secteur.**

Pour la faible contribution de 50,00 EUR, un travailleur peut s'inscrire comme **membre** et **participer gratuitement pendant un an** à toutes les formations proposées par l'ASBL Coach dans le cadre de son projet "Campus Coach".

Nous vous invitons à consulter l'offre de cette saison sur **www.coachbelgium.be** ou à demander une brochure par téléphone au 02/344 88 07 ou par e-mail à info@coachbelgium.be.

Coach Summer School 2020 & projet pour demandeurs d'emploi

En raison de la période COVID-19, les étudiants en coiffure de **6^e et 7^e année** ont dû renoncer à de nombreux stages et cours pratiques dont ils avaient grand besoin. Pour s'assurer de bien démarrer leur carrière, l'ASBL Coach propose début septembre 2020 un stage de 5 jours "**start to Cut**" suivi d'un stage de 4 jours "**start to Color**". Ces stages se dérouleront à Anvers (NL), Gosselies (FR) et Roulers (NL).

Pour les prix, conditions et inscriptions : contactez le 02/344 88 07 ou par e-mail **info@coachbelgium.be**.

Coach propose aussi régulièrement en collaboration avec **le Forem/Actiris** des formations de remise à niveau aux demandeurs d'emploi, afin qu'ils soient mieux armés pour reprendre le travail. Si vous êtes intéressé(e), contactez le secrétariat (02/344 88 07) ou envoyez un e-mail à **info@coachbelgium.be**.

Indemnité de formation

Si vous suivez **les cours du Campus Coach**, vous pouvez être sûr que vous suivez des formations reconnues.

Pour chaque formation suivie, vous avez **droit à une indemnité** :

- 75,00 EUR brut par journée complète
- 37,50 EUR brut par demi-journée.

Vous pouvez ainsi percevoir jusqu'à 750 euros bruts par an tout en continuant à vous former !

Des salles à louer

Chaque centre dispose d'une infrastructure de formation qui répond à tous les besoins du secteur de la coiffure, de la beauté et du fitness.

Visitez notre site **www.coachbelgium.be** et découvrez nos tarifs de location.

Les projets sociaux et les écoles bénéficient de réductions!

www.coachbelgium.be



COACH
BELGIUM

La représentation syndicale et la lutte contre les discriminations



- Une équipe syndicale pour défendre vos droits _____ 35
- Le code sectoriel de non-discrimination _____ 36

Une équipe syndicale pour défendre vos droits

La CSC bâtiment-industrie & énergie est consciente que la vie n'est pas toujours facile dans les PME du secteur et que des questions comme le respect de la durée du travail ou la prise de congé sont monnaie courante. Une commission de médiation a entretemps été créée au sein de la CP 314 pour aider à trouver une solution rapide aux litiges éventuels.

Pour faire respecter la législation sociale et les conventions collectives, la CSC bâtiment-industrie & énergie met à votre disposition **une équipe de secrétaires permanents**, dont les adresses figurent en fin de brochure. Vous pouvez également faire appel aux traiteurs de plaintes et aux services juridiques de la CSC.

Une délégation syndicale par tranche de vingt travailleurs

Néanmoins, notre tradition est de fonctionner avec **des délégués syndicaux** dans les entreprises. Les syndicats du secteur peuvent désigner des délégués syndicaux, choisis parmi le personnel, dans les entreprises qui pendant l'année civile qui précède la désignation compte en moyenne 20 travailleurs.

La définition d'entreprise est relativement large. Plusieurs salons de coiffure avec un seul « patron » constituent une entreprise. Plusieurs sociétés dirigées par une même personne constituent

aussi une entreprise. Si vous avez un doute ou des questions, n'hésitez jamais à interroger votre secrétaire permanent.

À partir de 20 travailleurs, les syndicats peuvent désigner deux délégués effectifs et deux délégués suppléants. Ces délégués, soutenus et conseillés par le permanent, peuvent représenter leurs collègues, contrôler l'application des législations sociales et de la classification, négocier des conventions, etc.

Ils bénéficieront d'une protection conventionnelle pour pouvoir exercer leur mandat et ne pourront être licenciés du fait de leur activité syndicale.



© Shutterstock



Le code sectoriel de non-discrimination

Les partenaires sociaux marquent en permanence leur attachement à la prévention et à la lutte contre toute discrimination indésirable sur la base du sexe, de la grossesse, de l'accouchement, de la parentalité, de l'identité de genre, de l'expression de genre et du changement de sexe, d'une prétendue race, de la couleur de peau, 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.

Pour ce faire, le secteur a récemment renouvelé ses engagements en faveur du maintien de ses efforts de promotion de l'emploi et de la formation pour tous.

Les employeurs de secteur doivent, au moment du recrutement, de la sélection, de l'appréciation et de la fixation de la rémunération du personnel, traiter chaque travailleur sur un pied d'égalité.

Une personne de confiance doit également être désignée pour écouter les plaintes éventuelles.

Si vous êtes victime de discrimination ou si vous êtes témoin d'une discrimination, contactez votre secrétaire permanent (voir les adresses et numéros de téléphone en fin de brochure).



La fin de contrat et le Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (RCC ou ex-prépension)



© Pexels

- La fin de contrat _____ 39
- Le Régime de Chômage avec Complément d'entreprise _____ 40

La fin de contrat

Depuis le 1^{er} janvier 2014, de nouvelles règles s'appliquent en matière de délais de préavis. En effet, depuis cette date, il n'existe plus qu'un seul régime de délais de préavis applicable pour l'ensemble des travailleurs qu'ils soient ouvriers ou employés (voir la Loi du 26 décembre 2013 relative à l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis).

Le seul critère qui subsiste pour déterminer le délai de préavis est l'ancienneté. Depuis le 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis prennent tous cours le lundi qui suit celui de la notification du préavis. Sur base de la loi sur le renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale du 26 mars 2018, les délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur durant les 6 premiers mois de l'occupation ont été revus au 1^{er} mai 2018.

Il existe également des mesures transitoires pour les travailleurs dont l'exécution du contrat a débuté avant le 1^{er} janvier 2014. Un régime de délais de préavis particulier s'applique à ces travailleurs.

Réglementation générale

Délais de préavis si vous êtes entré en service après le 1^{er} janvier 2014

Dans ce cas, le délai de préavis est entièrement calculé sur base de la nouvelle réglementation. Il est donc déterminé uniquement sur la base de l'ancienneté que vous avez acquise depuis votre entrée en service.

Délais de préavis si vous êtes entré en service avant le 1^{er} janvier 2014

Dans ce cas, le préavis est basé sur la période d'occupation avant le 31 décembre 2013 (A) et celle après le 31 décembre 2013 (B). Les deux périodes sont calculées séparément et additionnées (préavis = A + B)

Dans un premier temps, on déterminera le délai de préavis constitué et acquis au 31 décembre 2013 suivant l'ancien régime (accord sectoriel + accord d'entreprise) = A

Dans un deuxième temps, on déterminera le délai de préavis constitué après le 31 décembre 2013 suivant la nouvelle réglementation en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2014 (l'ancienneté est remise à zéro à partir du 1^{er} janvier 2014) = B

On additionne ensuite la somme de ces deux délais: A + B = délais de préavis à respecter.

Calculez vous-même votre préavis à l'aide de la fiche de calcul des délais de préavis élaborée par la CSC.

Cliquez vite sur <https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/delai-de-preavis>

Attention, il s'agit ici de la réglementation générale.

D'autres règles sont d'application pour les préavis concernant le RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise - ancienne prépension), pension, entreprises en difficulté, restructuration et contre-préavis du travailleur.

N'hésitez pas à contacter votre secrétariat régional pour de plus amples informations à ce sujet (voir adresses et numéros de téléphone à la fin de la brochure).



Le Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (RCC ou ex-prépension)

Ces dernières années, les conditions d'accès au Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (anciennement appelé prépension) se sont nettement durcies en termes de conditions d'âge et d'ancienneté. Il est vrai cependant que peu de travailleurs restent dans le secteur jusqu'à l'âge de la prépension.

LE RCC à 62 ans

Pour accéder à ce régime général de chômage avec complément d'entreprise (CCT 17), le travailleur doit atteindre, au moment de la fin de son contrat de travail, l'âge de 62 ans ou plus. Il doit également prouver un certain nombre d'année de carrière légale: 40 ans pour les hommes et 36 ans pour les femmes en 2020. L'exigence pour les femmes est relevée d'une année chaque année, jusqu'à atteindre 40 années en 2024.



© Pixels

LE RCC à 59 ans (régime sectoriel)

Deux conventions sectorielles permettent, pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021, aux travailleurs âgés de 59 ans ou plus, au moment de la fin de son contrat de travail, et qui peuvent prouver 40 ans de carrière, d'accéder au Régime de Chômage avec Complément d'entreprise.

Une demande de dispense de disponibilité adaptée temporaire est également possible sous certaines conditions pour les travailleurs de 62 ans ou qui justifient 42 ans de carrière.

Pour de plus amples informations au sujet de ces régimes, contactez vos secrétaires permanents de la CSC bâtiment-industrie & énergie dont les adresses figurent en fin de brochure.



La santé et la sécurité



© coiffure.org



©Shutterstock

- La Convention Santé/Sécurité _____ 43
- Quelques conseils à propos de la position du corps _____ 45
- La bonne position au shampooing _____ 46
- OIRA Coiffure (outil interactif d'analyse des risques) _____ 47
- Nos actions de prévention dans la coiffure _____ 48

La Convention Santé/Sécurité

La CSC bâtiment-industrie & énergie reste très active en matière de prévention des risques pour la santé des travailleurs du secteur. La Belgique a été l'un des premiers pays européens à négocier une convention collective en matière de santé et sécurité. Cette étape avait d'ailleurs été franchie le 25 janvier 2012. Au niveau européen, par contre, le chemin est plus long que prévu et parsemé d'embûches. Nous avons continué ces dernières années à braver de nombreuses oppositions mais nous ne baissons pas les bras et espérons tout de même parvenir à terme à l'élaboration d'une directive européenne sur le sujet. Pour l'heure, nous nous focalisons sur le lancement d'un plan d'actions européen sur la mise en œuvre de notre accord cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs du secteur de la coiffure.

Dans notre convention collective nationale, on retrouve un certain nombre d'engagements de la part des partenaires sociaux ainsi que des mesures concernant les différents facteurs de risques tels que :

- ▶ la manipulation des produits, la protection de la peau et des voies respiratoires ;
- ▶ les troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- ▶ l'environnement de travail et l'organisation du travail ;
- ▶ la protection de la maternité ;
- ▶ la charge mentale.

Cette convention préconise aussi des lignes directrices à appliquer dans les salons de coiffure par les employeurs et par les travailleurs.

Mesures de protection individuelle

- ▶ Porter une tenue de travail adaptée aux opérations à réaliser et, en particulier, des chaussures aux semelles antidérapantes.
- ▶ Pas de port de bijoux aux mains ou aux poignets pendant le travail. L'humidité ou les produits chimiques favorisent particulièrement la formation de dermatoses sous le bijou.
- ▶ Rincer abondamment les solutions aqueuses contenant des substances ou des préparations irritantes pour la peau et la sécher convenablement.
- ▶ Pas d'utilisation, pour s'essuyer les mains, des serviettes destinées à la clientèle.
- ▶ Port de gants de protection adéquats, de préférence à usage unique, mis à disposition par l'employeur lors de:
 - ▶ 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.
- ▶ Application d'une crème de protection sur les mains avant chaque activité, avant les pauses et à la fin de la journée de travail.
- ▶ Laver les mains, à l'aide d'un détergent à pH neutre.

Mesures de protection organisationnelles

- ▶ Interdiction, pour des raisons d'hygiène, de manger, boire ou fumer dans les locaux de travail.
- ▶ Utiliser des dispositifs de mélange et des distributeurs de doses individuelles, ainsi que des récipients spécialement conçus pour la dilution de produits concentrés.
- ▶ Equiper le lieu destiné au lavage et au soin des mains de produits de nettoyage, de protection et d'entretien de la peau, ainsi que de serviettes à usage unique.
- ▶ Établir, pour tous, dans l'organisation des activités, une répartition équilibrée entre les travaux humides et les travaux secs.
- ▶ Utilisation de gants de protection suffisamment étanches, non allergisants et de taille adaptée.
- ▶ Utilisation de gants à manchette assez haute lors des lavages.
- ▶ Pas d'utilisation d'instruments de travail (pinces et ciseaux, par exemple) susceptibles de dégager du nickel.
- ▶ Nettoyer et désinfecter les instruments de travail (peignes, ciseaux, pinces à cheveux, lames de rasoir, tondeuses) et entretenir les locaux correctement, en particulier les toilettes.
- ▶ Entretien des sols.
- ▶ Les produits de protection individuelle doivent être mis à disposition des travailleurs dans différents endroits du salon comme les locaux du personnel, les chariots roulants, ...
- ▶ Les travailleurs doivent bénéficier au moins une fois par an d'une formation sur les mesures de protection au travail ou lors de l'introduction de nouveaux produits ou au moment de l'engagement.

- ▶ Les propriétaires de salon doivent également se former sur ces mesures de protection au travail.

Découvrez l'intégralité de cette convention sur www.lacsc.be/cscbie. Pour faciliter votre utilisation du site, personnalisez d'abord votre navigation - plus de détails en page 2.



Quelques conseils à propos de la position du corps

On appelle « troubles musculosquelettiques », une douleur, une faiblesse, un inconfort ou une incapacité dans les articulations, les muscles ou les tendons. Les affections ostéo-articulaires affectent de très nombreux travailleurs : lombalgies 47 %, cervicales 37 %, dorsales 37 %, épaules 28 % et poignets 19 %.

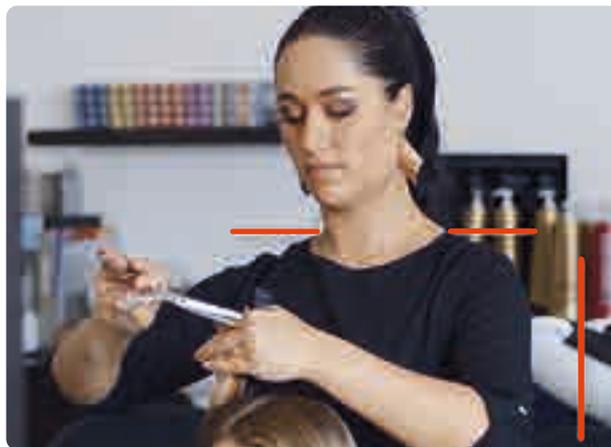
En outre, les pathologies veineuses des membres inférieurs sont également très présentes. 20 % des travailleurs du secteur ont des varices et 60 % se plaignent du syndrome des jambes lourdes.

Les causes principales :

- la station debout prolongée ;
- les postures défavorables ;
- les gestes répétitifs ;
- un mauvais positionnement en hauteur et en longueur des bacs de shampooing ;
- l'utilisation de sièges non ajustables ;
- l'accessibilité des outils ;
- le poids des outils ;
- l'absence de ciseaux ergonomiques avec support du petit doigt.



Voici quelques photos issues du projet européen « A Close Shave » qui illustrent bien notre propos



© A Close Shave

Les bons conseils:

- le corps est bien droit ;
- les épaules sont à l'horizontale ;
- les coudes ne sont pas surélevés ;
- il n'y a pas une flexion excessive des poignets.

INVEEST IN
SILW TOEKOMST
ESF



coiffure.org
BY **UBK/UCB**

<http://www.coiffure.org/nl/sectorinfo/europese-projecten/transnationaal-esf-project-op-een-haar-na>

La bonne position au shampooin



Les bons conseils :

- le corps est bien droit ;
- la tête est dans le prolongement de la colonne vertébrale ;
- les épaules sont à l'horizontale ;
- les coudes et les poignets sont dans une position confortable ;
- la coiffeuse porte des gants de protection.

La posture à éviter :

- un positionnement asymétrique du corps ;
- le corps et les épaules sont penchés vers la gauche ;
- le poignet gauche est en flexion ;
- le coude est surélevé ;
- la tête est redressée ;
- les pieds ne reposent pas confortablement sur le sol.



© A. Clore-Shane

OIRA Coiffure (outil interactif en ligne d'analyse des risques)

OIRA Procéder à une évaluation des risques dans l'entreprise constituée, pour l'ensemble des employeurs, une des obligations fondamentales inscrites dans la législation sur le bien-être au travail. Sur la base de cette évaluation, les employeurs doivent, selon les cas, appliquer certaines mesures en matière de sécurité et de santé.

Dans la pratique, cependant, les PME et les microentreprises respectent peu ou insuffisamment cette obligation. Le secteur de la coiffure n'échappe malheureusement pas à cette règle. Nous en avons, par ailleurs, encore eu la preuve avec la crise sanitaire liée à la pandémie COVID-19.

C'est la raison pour laquelle la CSC bâtiment-industrie & énergie a activement collaboré au développement du nouvel outil de prévention des risques pour le secteur de la coiffure appelé OIRA Coiffure, et ce tant au niveau national qu'europpéen. C'est l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) qui est à l'origine de ce projet qui visait à développer un logiciel gratuit permettant aux PME et aux microentreprises d'évaluer, de manière simple et efficace,

les risques sur le lieu de travail et de se voir proposer des actions préventives ou un plan d'actions « sur mesure ».

OIRA Coiffure, développé en 2013, en Belgique, a d'ailleurs servi de base pour la création de l'outil européen OIRA Coiffure. Même si à l'origine, l'outil a été créé pour les employeurs, les travailleurs du secteur ont également libre accès à cet outil et peuvent, s'ils le souhaitent se faire une idée des risques encourus dans leur entreprise. Cet outil est régulièrement mis à jour pour tenir compte de l'évolution des réglementations en matière de santé-sécurité et amélioré en vue de le rendre toujours plus dynamique et accessible.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter notre site web www.laccs.be/csbie qui renvoie directement aux liens permettant d'accéder à cet outil. Pour faciliter votre utilisation du site, personnalisez d'abord votre navigation - plus de détails en page 2.

Vous pouvez aussi surfer directement sur le site de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail :

<https://www.oiraproject.eu/fr>



© Perelis



Nos actions de prévention dans la coiffure

Pour la CSC bâtiment-industrie & énergie, la prévention en matière de santé et de sécurité est une préoccupation essentielle et permanente. Cette prévention est indispensable au maintien ou à l'instauration de bonnes conditions de travail. C'est la raison pour laquelle, la CSC bâtiment-industrie & énergie collabore activement aux projets européens en matière de prévention des risques pour la santé des travailleurs du secteur de la coiffure et mène, depuis 2011, des actions de prévention nationales (tous les deux ans).



© Pevels

Les actions coiffure que nous menons, depuis près d'une décennie, sont le fruit d'un constat sans appel: peu de travailleurs parviennent à réaliser une carrière complète en tant que coiffeur ! Une des principales causes de ces départs prématurés sont à chercher dans les maladies, les allergies, les tendinites, ... que développent les coiffeurs lors de l'exercice de leur métier.

La CSC bâtiment-industrie & énergie a donc pris la décision de mener régulièrement des actions de prévention nationales pour mettre en avant et ainsi prévenir les risques auxquels s'exposent quotidiennement les travailleurs du secteur de la coiffure. Nos équipes régionales transformées, pour l'occasion, en envoyés spéciaux se donnent pour mission d'informer le plus grand nombre possible de travailleurs de la coiffure sur ces risques (près de 500 salons sont visités lors de ces actions).

Grâce à ces actions, nous avons pu mettre l'accent sur les problématiques liées aux dermatoses des mains. Plus d'un tiers des travailleurs y sont confrontés au cours de leur carrière ! L'eau et les shampoings éliminent les graisses naturelles de la peau. Avec la disparition de cette barrière de protection, la peau agit comme une éponge et absorbe les substances irritantes et allergéniques des produits cosmétiques. A l'aide de notre slogan « *Faites-le 3 fois par jour* », nous avons attiré l'attention des travailleurs sur la nécessité de s'hydrater régulièrement les mains au cours de la journée de travail afin de prévenir les problèmes de peau.



Nous nous sommes également focalisés sur les troubles musculosquelettiques sachant que 40 % des coiffeuses et coiffeurs déclarent souffrir, dans le cadre de l'exercice de leur profession, de douleurs au niveau des membres supérieurs du corps et de la nuque et que 30 % d'entre eux se plaignent également de douleurs au

dos. En cause, les mauvaises conditions de travail: station debout prolongée, dos courbé, coude relevé, tête penchée, ... Là aussi, notre slogan « *Faites-le 3 fois par jour* » a fait des merveilles. Nous avons offert une boule de massage et dispenser quelques conseils afin d'adopter les bons réflexes pour limiter les dégâts.

Nous avons aussi attiré l'attention des travailleurs sur la nécessité de porter des gants de protection à usage unique lors de la réalisation de certaines tâches comme les couleurs, les permanentes, les soins capillaires et les shampoings afin de limiter leur exposition aux produits cosmétiques et chimiques. Avec notre slogan « *Parce que la taille compte... Choisissez-la bien!* », nous avons aussi rappelé la nécessité d'utiliser des gants adaptés à la morphologie et à la taille de leur main.

En cette année de pandémie, la prévention, la santé et la sécurité sont plus que jamais au cœur des préoccupations de la CSC bâtiment, industrie & énergie. Nous suivons de près l'actualité concernant la crise sanitaire. Pour de plus amples informations, consulter nos communications sur www.lacsc.be/cscbie. Pour faciliter votre utilisation du site, personnalisez d'abord votre navigation - plus de détails en page 2.



Avantages exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE

En plus d'une qualité de services optimale, la CSCBIE souhaite offrir davantage de pouvoir d'achat à ses affiliés. Pour ce faire, nous avons mis en place une plate-forme d'achats groupés et octroyé une carte avantage CSCBIE-Plus à chacun de nos affilié(e)s.



ATTENTION !

Pour profiter pleinement de ces avantages, il est nécessaire de s'enregistrer sur www.cscbieplus.be et de suivre la procédure d'utilisation.



Voici déjà quelques exemples de réductions d'application au 1^{er} janvier 2020:

Supermarchés & magasins de meubles (5 % de réduction)

Carrefour, Ikea, ...

Vêtements & chaussures (de 5 à 10 % de réduction)

Decathlon, Zeb, e5mode, A.S. Adventure, Hunkemöller, Brantano, Torfs, Avance, Bristol, Galeria Inno, ...

TV, Hifi, Vidéo & Electro (de 5 à 30 % de réduction)

Toutes les grandes marques en vidéo, audio, petit et gros électroménager et chez Apple Online Store, ...

Parcs d'attractions et excursions (jusqu'à 30 % de réduction)

Walibi, Aqualibi, Plopsa Co, Efteling, Toverland, Plopsa Indoor, Domaines des grottes de Han, Snowworld, Bellewaerde, Zoo d'Anvers et Planckendaal, Phantasialand, Puy du Fou, ...

Tickets de cinéma (jusqu'à 25 % de réduction)

Kinopolis, UGC, Imagix, ...



Restaurants

Lunch Garden (€ 2 de réduction), Pizza Hut (€ 5 de réduction), ...

Lentilles, montures et verres (jusqu'à 25 % de réduction)

Pearle Opticiens, Lensonline.be, ...

Webshops & cadeaux (de 5 à 12 % de réduction)

Bol.com, Gift.be, DreamLand, Dreambaby, ColliShop, BONGO, Cadeaubox, ICI Paris XL, ...

Voitures Cardoen, Carglass, Hertz Car Rental, Octa+, DATS 24 (réduction à la pompe), ...

Fleuristes (de 7 % à 11 % de réduction)

Aquarelle.com, Fleurop Interflora, ...

vayamundo Hello Happiness! reste le partenaire de voyage par excellence pour nos affilié(e)s. Ils bénéficient de **25 % de réduction** dans les clubs Vayamundo tout récemment rénovés à Ostende et à Houffalize ainsi que dans notre club l'Espinet-Quillan en France.





VAYAMUNDO, LE PLAISIR À L'ÉTAT PUR...

CSC
bâtiment - industrie & énergie

**réduction
-25%**
pour les membres de la
CSCBIE dans tous
les clubs



VAYAMUNDO HOUFFALIZE



VAYAMUNDO OOSTENDE



VAYAMUNDO L'ESPINET - QUILLAN

Vayamundo **Houffalize** | Ol Fosse d'Outh 1, 6660 Houffalize
Vayamundo **Oostende** | Zeedijk 290 - 330, 8400 Oostende
Vayamundo **L'Espinnet - Quillan** | Domaine de l'Espinnet, 11500 Quillan, FR

contactcenter@vayamundo.eu | ☎ +32(0)78 156 100

www.vayamundo.eu

vayamundo
holiday clubs

Formulaire d'affiliation



Centrale (nom, code)

Matricule

Nom et prénom Homme / Femme - Marié(e), Célibataire, Divorcé(e) Veuf(ve) (*)

Rue

Numéro

App

Bte

C.P.

Commune

Nat.

Date de naissance

Numéro registre national

Numéro de compte

Tél.:

E-mail:

@

REMPLIR LES DONNEES LIEU DE TRAVAIL AU VERSO SVP !!

Membre depuis le _____ Vient de _____ Membre depuis _____

Date: _____ / _____ / _____ Signature: _____

(*) Biffer la mention inutile

Données lieu de travail

Nom de l'actuel (dernier) EMPLOYEUR

Adresse

Numéro

App

Bte

CP

Commune

Nature de l'entreprise / l'institution

Profession

N° ONSS

Commission paritaire

Privé:

Ouvrier / Employé / Cadre (*)

Secteur public:

Personnel enseignant (primaire, secondaire, supérieur)

+ fonction _____

Fonctionnaire: fonction / grade _____

Depuis: _____ / _____ / _____ à _____ / _____ / _____

Temps plein / temps partiel / Autres (*) _____ / _____ heures.

Cause de non occupation: Maladie, chômeur, indemnité d'attente, étudiant, stage d'attente, interruption de carrière

(mi-temps / plein temps), prépensions (mi-temps / plein temps) pensionné. (**)

Depuis: _____ / _____ / _____

Formation scolaire _____

Aalst (9300)	Hopmarkt 45	T 053.73.45.84	acvbie.aalst-oudenaarde@acv-csc.be
Antwerpen (2000)	Nationalestraat 111	T 03.222.70.81	acvbie.antwerpen@acv-csc.be
Bastogne (6600)	Rue Pierre Thomas 12	T 063.24.47.00	cscbie.bastogne@acv-csc.be
Bruxelles (1000)	Rue Pletinckx 19	T 02.557.85.85	cscbie.bruxelles@acv-csc.be
Charleroi (6000)	Rue Prunieu 5	T 071.23.08.93	cscbie.charleroi@acv-csc.be
Gent (9000)	Poel 7	T 09.265.43.61	acvbie.gent@acv-csc.be
Hasselt (3500)	Frans Massystraat 11, 3500 Hasselt	T 011.29.09.80.	acvbie.hasselt@acv-csc.be
Leuven (3010)	Martelarenlaan 8	T 016.21.94.21	acvbie.leuven@acv-csc.be
Liège (4020)	Boulevard Saucy 10	T 04.340.73.10	cscbie.liege@acv-csc.be
Verviers (4800)	Point Léopold 4-6	T 087.85.99.66	cscbie.verviers@acv-csc.be
Mechelen (2800)	Onder den Toren 4A	T 015.71.85.30	acvbie.mechelen@acv-csc.be
La Louvière (7100)	Place Maugrétout 17	T 065.37.26.11	cscbie.lalouviere@acv-csc.be
Mons (7000)	Rue Claude de Bettignies 10 - 12	T 065.37.25.93	cscbie.mons@acv-csc.be
Tournai (7500)	Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 069.88.07.42	cscbie.tournai@acv-csc.be
Namur – Bouge (5004)	Chaussée de Louvain 510	T 081.25.40.27	cscbie.namur@acv-csc.be
Nivelles (1400)	Rue des Canonniers 14	T 067.88.46.35	cscbie.nivelles@acv-csc.be
Turnhout (2300)	Korte Begijnenstraat 20	T 014.44.61.01	acvbie.turnhout@acv-csc.be
Sint-Niklaas (9100)	Hendrik Heymanplein 7	T 03.765.23.00	acvbie.stniklaas@acv-csc.be
Dendermonde (9200)	Oude Vest 144 bus 2	T 03.765.23.18	
Roeselare: (8800)	H. Horriestraat 31A	T 051.26.55.02	acvbie.wvl@acv-csc.be

CSC bâtiment - industrie & énergie

Rue Royale 45 - 1000 Bruxelles

T 02.285.02.11 ■ E-mail: cscbie@acv-csc.be ■ Site web: www.lacsc.be/cscbie

