

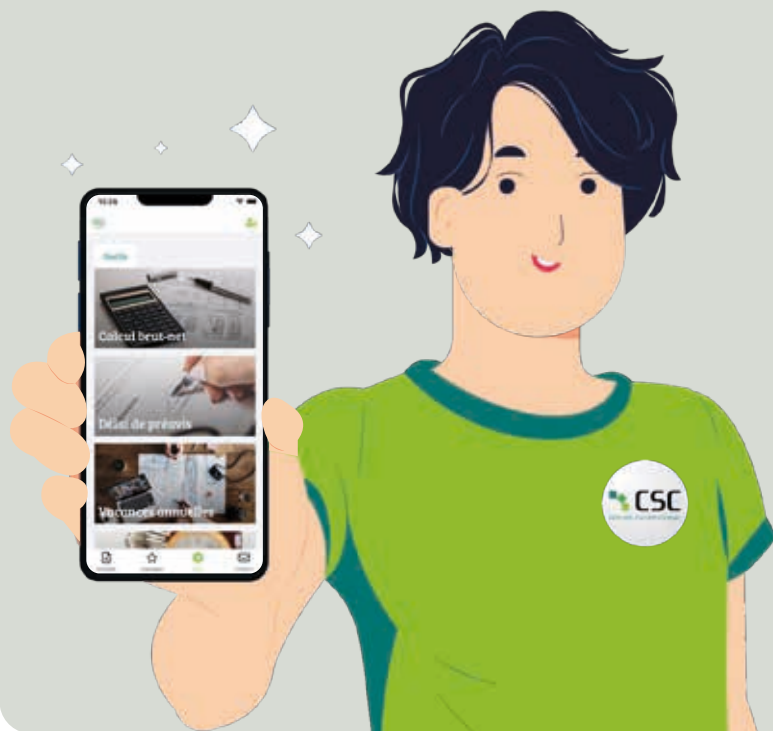
COIFFURE, SOINS DE BEAUTÉ ET CENTRES DE FITNESS

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 2025

DÉCOUVREZ NOTRE APP ACV-CSC !



»» Téléchargez l'app
ACV-CSC et restez informé-e !

- Restez au courant des dernières nouvelles sectorielles
- Calculez votre salaire net, vos jours de congé et votre préavis
- Consultez vos avantages en tant qu'affilié-e
- Trouvez le bureau CSC le plus proche de chez vous
- Consultez et modifiez vos données sur "Ma CSC"

Scannez le code QR
pour télécharger l'app !





Chère affiliée, cher affilié,

Le secteur de la coiffure, des soins de beauté et du Fitness a traversé des périodes de défis sans précédent durant la pandémie de COVID-19. Cependant, cette période a également été marquée par des avancées significatives visant à améliorer le bien-être des travailleurs et à garantir des indemnités sectorielles diverses.

L'après Covid a été marqué également par des négociations fructueuses (2023-2024). Elles ont permis, à bon nombre d'entre vous, de voir leurs indemnités améliorées (une intervention pour la garde d'enfants doublée, une participation dans les frais de dermatologie augmentée et étendue à l'ostéopathie, une promotion des interventions disponibles via le fonds de sécurité d'existence sectoriel renforcée, une indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail plus importante ainsi qu'une négociation vers un deuxième pilier de pension) et tant d'autres avancées en soutien aux travailleurs du secteur que vous retrouverez dans la présente brochure.

Aujourd'hui comme hier, et encore plus demain, nous nous engageons à collaborer étroitement avec les employeurs pour créer un secteur exemplaire, où les droits des travailleurs sont scrupuleusement respectés. Nous mettons en avant les efforts continus pour valoriser ces beaux métiers, tout en soulignant l'importance de la santé, de la sécurité et du bien-être de chaque professionnel du secteur de la coiffure, des soins de beauté et du fitness.

Ensemble, nous bâtissons un avenir où notre secteur brillera par son excellence et son respect des normes de sécurité et éthiques les plus élevées.

Ce n'est qu'ensemble, avec la CSC bâtiment-industrie & énergie (CSCBIE) que nous pourrons écrire l'histoire du secteur en promouvant vos compétences et nos recommandations.

En tant que Secrétaire fédéral, Président des centres de formations Coach et Vice-président du Fonds de sécurité d'existence, je m'engage à porter votre voix et cela au plus haut niveau.

Ensemble, nous pouvons faire la différence.

Merci pour votre confiance et votre fidélité.

Luca Baldan
Secrétaire fédéral CSCBIE



© Pixelik

Découvrez notre APP ACV-CSC !	2
Avant-propos	3
Classification, salaires, primes et autres avantages	6
• La classification	7
• La classification dans la coiffure et les soins de beauté	7
• La 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
• La prime « premier emploi »	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	20
• Dispositions spécifiques pour les centres de fitness	20
• La flexibilité du personnel d'entretien	21
• Déconnexion	21
• Le crédit-temps et diminution de la carrière	21
• 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
• Le centre de formation sectoriel coach	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 shampoing	46
• OIRA Coiffure (outil interactif d'analyse des risques)	47
• Nos actions de prévention dans la coiffure	48
Suivez la CSCBIE sur les réseaux sociaux	50
L'affiliation à la CSCBIE offre de beaux avantages	51
Formulaire d'inscription	53
Adresses	56



Classification, salaires, primes et autres avantages



• La classification	7
• La classification dans la coiffure et les soins de beauté...	7
• La 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
• La prime « premier emploi »	17

La 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 ».

La 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, du moins pour ce qui est de Bruxelles et de la Wallonie (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.

La 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} janvier 2025.

A côté de l'indexation, le secteur de la coiffure, des soins de beauté, du fitness a également la possibilité d'augmenter les salaires de manière conventionnelle. La dernière augmentation conventionnelle date des négociations sectorielles 2021-2022 durant lesquelles nous avons pu négocier une augmentation respective de 0,2% au 1^{er} mai 2022 et au 1^{er} août 2022 pour les salaires minima et les salaires réels. Malheureusement, depuis lors, nous devons composer avec une norme salariale de 0% imposée par le gouvernement qui nous empêche d'augmenter les salaires par la voie de la négociation sectorielle.

Toutefois, grâce à un système d'indexation automatique des salaires unique en Europe, les salaires du secteur ont tout de même pu évoluer de 10% depuis cette dernière augmentation conventionnelle.

Les salaires dans les salons de coiffure

Veuillez trouver ci-dessous les salaires applicables aux salons de coiffure au 1^{er} avril 2024 et depuis le 1^{er} janvier 2025 (date de la dernière indexation sectorielle) :



©Pexels



©Pexels

	Montants au 1/04/2024 • Indexation	Montants au 1/01/2025 • Indexation
Cat. 1 – Emploi-tremplin	12,3927 €/h	12,6406 €/h
Cat. 2 – Diplôme ou 6 mois d'ancienneté dans le secteur	15,7321 €/h	16,0467 €/h
Cat. 3 – Autonome ou plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur	17,6413 €/h	17,9941 €/h
Cat. 4 – Fonction de direction opérationnelle	19,4891 €/h	19,8789 €/h
Cat. 5 – Fonction de direction fonctionnelle	3.412,76 €/m	3.481,01 €/m
Avec 10 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 10 %)	3.754,03 €/m	3.829,11 €/m
Avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 20 %)	4.095,31 €/m	4.177,21 €/m

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

Veillez trouver ci-dessous les salaires applicables aux centres d'esthétique et de soins de beauté au 1^{er} avril 2024 et depuis le 1^{er} janvier 2025 (date de la dernière indexation sectorielle) :



© Shutterstock

	Montants au 1/04/2024 • Indexation	Montants au 1/01/2025 • Indexation
Cat. 1 – Emploi-tremplin	2.274,25 €/m	2.319,74 €/m
Cat. 2 – Diplôme ou 6 mois d'ancienneté dans le secteur	2.414,81 €/m	2.463,11 €/m
Cat. 3 – Après 2 ans d'ancienneté sectorielle	2.528,01 €/m	2.578,57 €/m
Après 5 ans (+ 5 %)	2.654,41 €/m	2.707,50 €/m
Après 10 ans (+ 10 %)	2.780,81 €/m	2.836,43 €/m
Après 15 ans (+ 15 %)	2.907,21 €/m	2.965,36 €/m
Après 20 ans (+ 20 %)	3.033,61 €/m	3.094,28 €/m
Cat. 4 – Fonction de direction opérationnelle	2.867,51 €/m	2.924,86 €/m
Après 10 ans d'ancienneté sectorielle	3.154,26 €/m	3.317,35 €/m
Cat. 5 – Fonction de direction fonctionnelle	3.093,95 €/m	3.155,83 €/m
Avec 10 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 10 %)	3.403,35 €/m	3.471,41 €/m
Avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 20 %)	3.712,74 €/m	3.787,00 €/m

Les salaires dans les centres de fitness

Veuillez trouver ci-dessous les salaires applicables aux centres de fitness depuis le 1^{er} janvier 2025 (date de la dernière indexation sectorielle) :



Montants valables au 1/01/2025 • Indexation		+ 5 ans	+ 10 ans	+ 20 ans
		+ 5 %	+ 10 %	+ 20 %
Cat. 1 – Initiateur fitness ou initiateur fitness de groupe (sans diplôme ou – 6 mois)	2.104,16 €/m			
Cat. 2 – Initiateur fitness ou initiateur fitness de groupe (avec diplôme ou + 6 mois)	2.232,49 €/m	2.344,11 €/m	2.455,74 €/m	2.678,99€/m
Cat. 3 - Instructeur fitness ou instructeur fitness de groupe autonome	2.577,80 €/m		2.835,58 €/m	3.093,36 €/m
Cat. 4 – Personal trainer	2.695,49 €/m		2.965,04 €/m	3.234,59 €/m
Cat. 5 – Personal trainer spécialisé et instructeur spécialisé	3.278,10 €/m		3.605,91 €/m	3.933,72 €/m
Cat. 6 – Dirigeant opérationnel	2.924,10 €/m		3.216,51 €/m	3.508,92 €/m
Cat. 7 – Dirigeant fonctionnel	3.155,83 €/m		3.471,41 €/m	3.787,00 €/m

Les rémunérations des employés administratifs

Veuillez trouver ci-dessous les salaires applicables aux employés administratifs au 1^{er} avril 2024 et depuis le 1^{er} janvier 2025 (date de la dernière indexation sectorielle) :



© Pixels

	Montants au 1/04/2024 • Indexation	Montants au 1/01/2025 • Indexation
Cat. 1 – Emploi-tremplin	2.039,75 €/m	2.080,55 €/m
Cat. 2 – Tâches exercées sous surveillance	2.165,68 €/m	2.208,99 €/m
Cat. 3 – Tâches exercées sans surveillance – Exécution autonome		
- Après 2 ans	2.267,14 €/m	2.312,48 €/m
- Après 5 ans (+ 5%)	2.368,54 €/m	2.415,91 €/m
- Après 10 ans (+ 10%)	2.571,40 €/m	2.622,83 €/m
Cat. 4 – Fonction de direction opérationnelle	2.571,40 €/m	2.622,83 €/m
Cat. 5 – Fonction de direction fonctionnelle	2.774,27 €/m	2.829,76 €/m
- Avec 10 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 10 %)	3.051,70 €/m	3.112,74 €/m
- Avec 20 ans d'ancienneté dans la fonction (+ 20 %)	3.329,12 €/m	3.395,71 €/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. Normalement, 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.

Lors des dernières négociations, nous avons obtenu que cette intervention passe temporairement à € 15 à partir du 31^e jour (pendant 30 jours) et ensuite à € 5 les 90 jours suivants. Un formulaire est à votre disposition auprès de la CSC bâtiment-industrie & énergie (CSCBIE) ou un centre de services de la CSC.

Le formulaire doit être introduit complété auprès de votre bureau CSCBIE ou centre de services CSC qui se chargera de votre dossier.

Les cas particuliers sont quant à eux soumis au Fonds.

Retrouvez un bureau CSCBIE près de chez vous sur www.lacsc.be/cscbie/lacscbie/federations-professionnelles

Retrouvez un centre de services CSC près de chez vous sur www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact/centredeservices

Le formulaire de demande peut également être téléchargé sur notre site www.lacsc.be/cscbie

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).

Une exception cependant :

- Les travailleuses et travailleurs ayant un statut d'indépendant à titre complémentaire ne pourront pas bénéficier de cette indemnité complémentaire.



Indemnité forfaitaire pour une visite médicale chez le dermatologue /ostéopathe

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.

Au niveau du secteur, nous avons réussi à faire reconnaître que les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont également un des problèmes de santé les plus fréquents dans le secteur. Lors des dernières négociations, nous sommes parvenus temporairement à augmenter l'indemnité dermatologie et à l'étendre à l'ostéopathie. L'intervention du Fonds s'élève, au maximum, à deux fois € 40,00 net par an pour couvrir les frais d'une visite chez un dermatologue et/ou ostéopathe de votre choix. Cette intervention ne peut toutefois pas dépasser le ticket modérateur. Veillez donc à joindre la copie de votre ticket modérateur lors de votre demande.

Cette intervention ne s'applique pas aux stagiaires, aux étudiants en alternance, aux flexi-jobeurs et aux travailleurs sous contrat IBO (individuele beroepsopleiding ou formation professionnelle individuelle des demandeurs d'emploi gérée par le VDAB en Flandre et dans la Région de Bruxelles-Capitale).

Pour obtenir ce remboursement, il vous appartiendra de compléter un formulaire qui est à votre disposition sur notre site www.lacsc.be/cscbie.



Le congé d'ancienneté

Dans le secteur, vous bénéficiez d'un jour de congé rémunéré dès 3 ans d'ancienneté et ensuite un jour supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté est accordé dans les entreprises du secteur selon le tableau suivant :

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 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

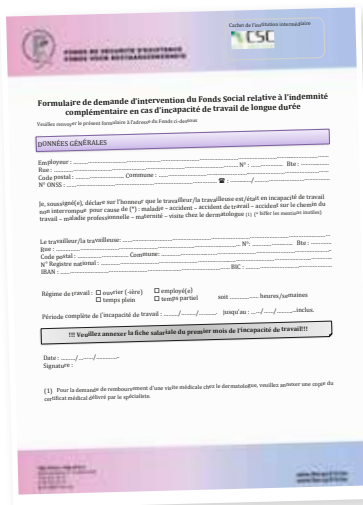
Le travailleur du secteur reçoit, depuis 2019, une prime de fin d'année égale à 9,5 % du salaire annuel brut de la période de référence (01/07 au 30/06). Lorsque le montant de la prime de fin d'année est inférieur à € 25, celle-ci ne pourra pas être payée.

[illegible]

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 bâtiment-industrie & énergie (CSCBIE) ou un centre de services de la CSC qui effectuera très rapidement le paiement.



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

Veuillez compléter le présent formulaire à l'adresse du Fonds ci-dessous.

Données générales

Employeur : N° : Rue :
 Code postal : Commune :
 N° ONSS :

Je, soussigné(e), déclare sur l'honneur que le travailleur/travailleuses est (sont) en incapacité de travail sans interruption pour cause de "maladie - accident - accident du travail - accident sur le chemin du travail - accident professionnel - maladie - maladie due au déconfinement (1) (1) toutes les causes possibles".

Le travailleur/travailleuses : N° : Rue :
 Code postal : Commune :
 N° registre national : BIC :
 IBAN :

Régime de travail : ☐ ouvrier (s) ☐ employé(e) ☐ temps plein ☐ temps partiel ☐ autres/autres

Période complète de l'incapacité de travail : jours

!!! Veuillez annexer la fiche justificative du premier mois de l'incapacité de travail!!!

Date :
 Signature :

(1) Pour la demande de remboursement d'une note médicale chez le dermatologue, veuillez annexer une copie du certificat médical délivré par le spécialiste.



Concernant l'attestation reçue fin 2025, une fiche fiscale vous sera transmise au printemps 2027 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 2025, la prime syndicale s'élève à € 145.**

La prime « premier emploi »

Une prime brute de € 150 est accordée, sur demande, aux seuls diplômés de la coiffure et de l'esthétique qui concluent un contrat à durée indéterminée (temps plein ou temps partiel) endéans les 6 mois après la fin de leurs études. Retrouvez toutes les modalités et conditions d'accès relatives à cette prime sur le site du Fonds de sécurité d'existence de votre secteur www.fse-cp314.be

Retrouvez un bureau CSCBIE près de chez vous sur
www.lacsc.be/cscbie/lacscbie/federations-professionnelles
 Retrouvez un centre de services de la CSC près de chez vous sur
www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact/centredeservices

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



• La durée du temps de travail	19
• Le travail du dimanche et des jours fériés	20
• Dispositions spécifiques pour les centres de fitness	20
• La flexibilité du personnel d'entretien	21
• Déconnexion	21
• Le crédit-temps et la diminution de la carrière	21
• Les congés thématiques	22

La durée du temps de travail

L'accord d'été du Gouvernement Arizona prévoit également de nouvelles réformes de la législation relative au temps de travail. Parmi les mesures attendues, on retrouve l'annualisation du temps de travail, la suppression de l'interdiction du travail de nuit, la suppression de l'obligation d'inclure tous les horaires dans le règlement de travail et de développer le système des heures supplémentaires volontaires.

Nous craignons que ces réformes impactent lourdement le secteur de la coiffure, des soins de beauté et du fitness et ses acquis sociaux. Veuillez dès lors noter que les accords sectoriels présentés ci-dessous doivent être lus sous réserve de l'adoption d'une nouvelle réglementation. La CSC bâtiment-industrie & énergie et la CSC continueront à s'opposer à l'Arizona et mèneront une série d'actions. Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à nous suivre sur les réseaux sociaux (voir QR-codes en page 50).

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.



Depuis le 28 janvier 2025, il existe une possibilité de déroger à la durée de travail minimale pour les travailleurs à temps partiel occupés dans les centres de fitness et d'aminicissement. Cette durée minimale est ramenée à 4 heures par semaine avec un minimum de 1 heure par prestation. Pour activer cette dérogation, une convention collective de travail doit être co-signée par au moins une des organisations syndicales.



Veuillez noter également que depuis le 1^{er} mai 2022, grâce à nos revendications syndicales, les employeurs sont tenus de fournir, à la demande du travailleur, un relevé détaillé des prestations journalières par mois.

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 et les indemnités effectifs 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.



Déconnexion

Les outils numériques occupent, et continuent d'occuper, beaucoup de place dans nos vies. Bien qu'ils comportent de nombreux avantages, il ne faut pas négliger leurs impacts sur notre quotidien. Nous sommes en effet continuellement sollicités à travers eux que ce soit dans notre vie privée ou professionnelle ce qui peut engendrer une charge mentale supplémentaire. De plus, il faut bien reconnaître que votre travail peut parfois être intense et stressant ! C'est la raison pour laquelle nous avons négocié dans le secteur, en mai 2023, un droit à la déconnexion dans les entreprises comptant au moins 20 travailleurs.

Dans ces entreprises, vous avez donc le droit de ne pas être contacté par votre employeur ou vos collègues en dehors des heures de travail, sauf en cas d'urgence (situation exceptionnelle et imprévisible), via les outils numériques professionnels et privés (téléphone, e-mails, réseaux sociaux, ...). Ce droit vise surtout à garantir le respect de vos périodes de repos (congés ou autres) et de votre vie privée en dehors des heures de travail. Cette déconnexion permet de réduire le stress et les risques psychosociaux tels que le surmenage.

Le crédit-temps et la diminution de la carrière

Le droit au crédit-temps

L'accord de coalition du Gouvernement Arizona ne prévoit pas de modifications spécifiques aux conditions actuelles en matière d'accès au crédit-temps. Il mentionne toutefois que le gouvernement essaiera d'harmoniser les différents systèmes (secteur privé, secteur public et même indépendants), autant que possible. En résumé, les régimes actuels ne devraient pas subir de modifications importantes à court terme. Il est cependant possible que l'introduction du crédit familial, après consultation avec les partenaires sociaux, ait un impact sur les congés liés aux soins pour enfants.

Pour une description plus détaillée des 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 www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/credit-temps-secteur-prive/le-credit-temps-avec-motif

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 actuellement 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.

Un régime de fin de carrière

L'accord de gouvernement Arizona prévoit également des modifications concernant le crédit-temps de fin de carrière. Les conditions d'accès seront plus restrictives, notamment en termes d'âge et d'années de carrière. Pour l'heure, le crédit-temps fin de carrière reste possible à 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 convention permettant, jusqu'au 31 décembre 2025 d'accéder à un crédit-temps fin de carrière, avec allocations, 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 : www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere---credit-temps). Veuillez noter que ces montants font l'objet d'une indexation automatique.

Les congés thématiques

Comme évoqué plus haut, le gouvernement Arizona souhaite regrouper le congé parental et éventuellement aussi le crédit-temps motif soins pour enfant en un seul crédit familial. Chaque enfant bénéficierait de ce crédit familial (un « sac à dos » par enfant). Ce dernier remplacerait plusieurs congés familiaux : congé parental, congé d'adoption, congé de naissance, etc. A ce jour, rien n'est encore clair concernant cette réforme. Il se pourrait que ces congés familiaux puissent également être utilisés par les parents d'accueil et les grands-parents de l'enfant. Sans modification de la législation, les règles actuelles restent d'application. Veuillez noter toutefois que

le gouvernement prévoit une mise en application de la nouvelle réglementation à venir dès le 1^{er} juillet 2025 même si elle est publiée après cette date (soit avec un effet rétroactif). N'hésitez pas à nous suivre sur nos réseaux sociaux pour vous tenir informé des avancées dans ce dossier. Retrouvez les QR-codes en page 50.

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, par une diminution de carrière de 1/5^e de maximum 20 mois ou par une diminution de 1/10^e de maximum 40 mois (avec accord de l'employeur). 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 %.

Pour plus d'info, n'hésitez pas à vous rendre sur le site de la CSC sur www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/credit-temps-et-conges-thematique/conge-parental ou de l'ONEm sur www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-parental#qui-peut-beneficier-du-conge-parental-

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: www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-pour-soins-palliatifs).

Allocations nettes pour les congés thématiques

Retrouvez les montants des allocations nettes pour les congés thématiques sur le site www.onem.be (sous: www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/conges-thematiques). Veuillez noter que ces montants font l'objet d'une indexation automatique.

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



© coiffure.org



© Pexels

• 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 1/02/2025

Distance en km	Intervention journalière en €	Distance en km	Intervention journalière en €	Distance en km	Intervention journalière en €	Distance en km	Intervention journalière en €
1-3	2,78	20	6,40	49-51	11,92	126-130	21,44
4	3,02	21	6,62	52-54	12,28	131-135	22,04
5	3,28	22	6,82	55-57	12,66	136-140	22,64
6	3,48	23	7,04	58-60	13,02	141-145	23,26
7	3,70	24	7,24	61-65	13,50	146-150	24,12
8	3,90	25	7,46	66-70	14,12	151-155	24,40
9	4,10	26	7,66	71-75	14,72	156-160	25,00
10	4,32	27	7,88	76-80	15,34	161-165	25,60
11	4,52	28	8,08	81-85	15,94	166-170	26,40
12	4,74	29	8,30	86-90	16,56	171-175	27,00
13	4,94	30	8,50	91-95	17,16	176-180	27,60
14	5,16	31-33	8,84	96-100	17,78	181-185	28,20
15	5,36	34-36	9,36	101-105	18,38	186-190	28,80
16	5,58	37-39	9,88	106-110	19,00	191-195	29,40
17	5,78	40-42	10,38	111-115	19,60	196-200	30,00
18	6,00	43-45	10,90	116-120	20,22		
19	6,20	46-48	11,42	121-125	20,82		

Déplacement à vélo

Pour les travailleurs qui se déplacent à vélo, l'intervention patronale, pour les revenus 2025 est de € 0,36 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} janvier 2025 et est de € 538,3473 net (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)

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, ...). Lors des dernières négociations, nous sommes parvenus temporairement à doubler cette intervention qui est passée à €10 brut, au lieu de € 5 brut par jour de garde effective de l'enfant ou des enfants (et un maximum de € 100 brut 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.

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 sectoriel des frais pour l'accueil des enfants (0 à 3 ans)

Données de l'enfant :

- Nom : _____
- Prénom : _____
- Date de naissance : _____
- N° de registre national : _____

Données des parents :

- Nom : _____
- Prénom : _____
- Date de naissance : _____
- N° de registre national : _____

Données de l'accueil :

- Nom : _____
- Prénom : _____
- Date de naissance : _____
- N° de registre national : _____

Données de l'employeur :

- Nom : _____
- Prénom : _____
- Date de naissance : _____
- N° de registre national : _____

Données de l'attestation fiscale :

- Nom : _____
- Prénom : _____
- Date de naissance : _____
- N° de registre national : _____

Données de l'attestation fiscale :

- Nom : _____
- Prénom : _____
- Date de naissance : _____
- N° de registre national : _____

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
• Le centre de formation sectoriel Coach	32

Dans le secteur de la coiffure, des soins de beauté et du fitness, le travailleur peut prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein. Ces 2 jours représentent un effort minimal et doivent s'accompagner d'une trajectoire de croissance destinée à atteindre un objectif de 5 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 continuée 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 2025, vous recevrez votre indemnité sur votre compte à la mi-octobre 2025.

Vous pouvez consulter la liste des formations/salons professionnels reconnus sur le site web du Fonds : 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

À Bruxelles et en Wallonie, 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. En revanche, 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 à Bruxelles et en Wallonie, 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.



Le centre de formation sectoriel

COACH. Belgium

www.coachbelgium.be



Le monde de la coiffure, de la beauté et du fitness est en perpétuelle évolution.

Et toi ? Tu restes immobile ou tu fonces vers ton avenir ?

COACH t'accompagne dans cette démarche.

- Apprendre de nouvelles coupes ?
- Perfectionner ta technique de coloration ?
- Prêt·e à briller de par tes compétences ?

- Tu as toujours **une longueur d'avance**
- Tu gagnes **en confiance et en savoir-faire**
- Tu apprends auprès **des meilleurs formateurs** de la profession
- Tu deviens le/la pro qui **inspirera** tes collègues

Pourquoi suivre ces formations ?

Pour seulement **50 € par an**, tu as accès à toutes les formations de Febelhair Academy en tant qu'employé·e.
Pas de limites. Pas d'excuses. Juste toi, qui t'améliores sans cesse.

C'est le moment !

Lance toi, prends tes ciseaux, crée ta couleur — mais fais-le avec **savoir-faire et passion.**

Créez **un compte**, devenez **membre et réservez des formations** de haut niveau dans **5 centres de formation** en Belgique via **coachbelgium.be**.

SOIS AU NIVEAU.

SOIS CURIEUX·SE.

SOIS EXPERT·E.



TU AS DU
TALENT.

NOUS T'AIDONS À LE
BOOSTER.



COACH
REY GIJLM

www.coachbelgium.be

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.



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)



© Shutterstock

- 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 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)



© Shutterstock

Même si la législation en la matière n'a pas encore été adoptée, nous savons que le Gouvernement Arizona a décidé de mettre fin au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou l'ancienne prépension). Vous ne pourrez plus bénéficier d'un RCC sauf en cas de RCC médical (si vous êtes reconnu comme invalide ou si vous pouvez prouver que, en raison de problèmes médicaux causés par votre travail, vous ne pouvez presque plus exercer votre travail) et dans le cadre d'un licenciement collectif ou d'une restructuration annoncée avant le 1er février 2025. Les travailleurs bénéficiant déjà d'un RCC peuvent, quant à eux, conserver leurs droits.

Pour les personnes qui bénéficient déjà d'un RCC, une demande de dispense de disponibilité adaptée temporaire est également possible sous certaines conditions jusqu'au 31/12/2026

N'hésitez pas à nous suivre sur nos réseaux sociaux pour vous tenir informé des avancées dans ce dossier. Retrouvez les QR-codes en page 50.



La santé et la sécurité



• 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, en revanche, malgré des années de luttes, nous n'avons pas été en mesure de transposer notre accord cadre sur la santé et sécurité des coiffeurs en directive. Nous sommes néanmoins parvenus à négocier un plan d'actions pour l'implémentation autonome de notre accord cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs du secteur de la coiffure. Ce dernier nous a permis de :

- ▶ Améliorer la réglementation européenne sur les cosmétiques tout en sensibilisant les industries cosmétiques sur l'importance de garantir la sécurité des produits qui seront utilisés, par les travailleurs du secteur, dans les salons de coiffure. A cet effet, un dialogue social a été engagé avec l'industrie des cosmétiques et des recherches ont été lancées pour identifier et hiérarchiser les substances chimiques dangereuses dans les cosmétiques ;
- ▶ Revoir les lignes directrices relatives au règlement sur les Equipements de Protection Individuelle (EPI) notamment en matière de normalisation européenne (CEN) et internationale (ISO) des gants de protection résistants aux produits chimiques (désormais reconnus comme EPI de catégorie III pour le droit de l'Union Européenne) ;

- ▶ Élaborer des orientations sectorielles pour soutenir l'application pratique de l'accord pour les travailleurs et les employeurs ;
- ▶ Développer des actions communes avec l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) ;
- ▶ Mettre en place des coopérations avec les inspections du travail.

Toutefois, même si notre accord cadre européen n'a pas pu être transposé dans le droit européen, on retrouve, dans notre convention collective nationale, un certain nombre d'engagements 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 ;
 - ▶ shampooin ;
 - ▶ 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.
- ▶ Entretenir les 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.

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.

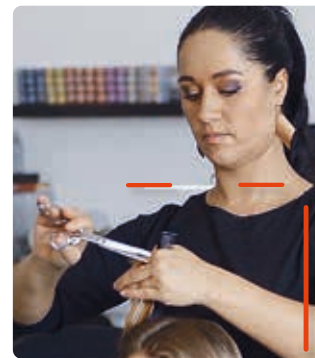
Voici quelques photos issues du projet européen « A Close Shave » qui illustrent bien notre propos

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.

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.



© A Close Shave

coiffure.org
UNIK UCS

INVEEST IN
JOUW TOEKOMST
ESF

Europees Unie

Vlaanderen
is wereld

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

La bonne position au shampooing



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.



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

OIRA Procéder à une évaluation des risques dans l'entreprise constitue, 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.lacsc.be/cscbie qui renvoie directement aux liens permettant d'accéder à cet outil.

Vous pouvez aussi surfer directement sur le site de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail : oira.osha.europa.eu/frPage



© Pixels



Nos actions de prévention dans la coiffure

Pour la CSC bâtiment-industrie & énergie 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). Les actions



© Pexels

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.

Depuis la crise sanitaire, nous n'avons plus réédité nos actions de prévention en matière de santé et de sécurité dans la coiffure. En effet, afin de mieux répondre à vos attentes en la matière et d'être assurée de toucher l'ensemble de nos membres, la CSC bâtiment, industrie & énergie planche actuellement sur une campagne de communication au travers de ses réseaux sociaux. N'hésitez, dès lors, pas à nous suivre sur ces canaux pour ne rien manquer de l'actualité de votre secteur et de nos actions. Retrouvez les QR-codes en page 50.





SUIVEZ LA CSCBIE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Facebook

ACVBIE - CSCBIE



Instagram

cscbie.syndicat



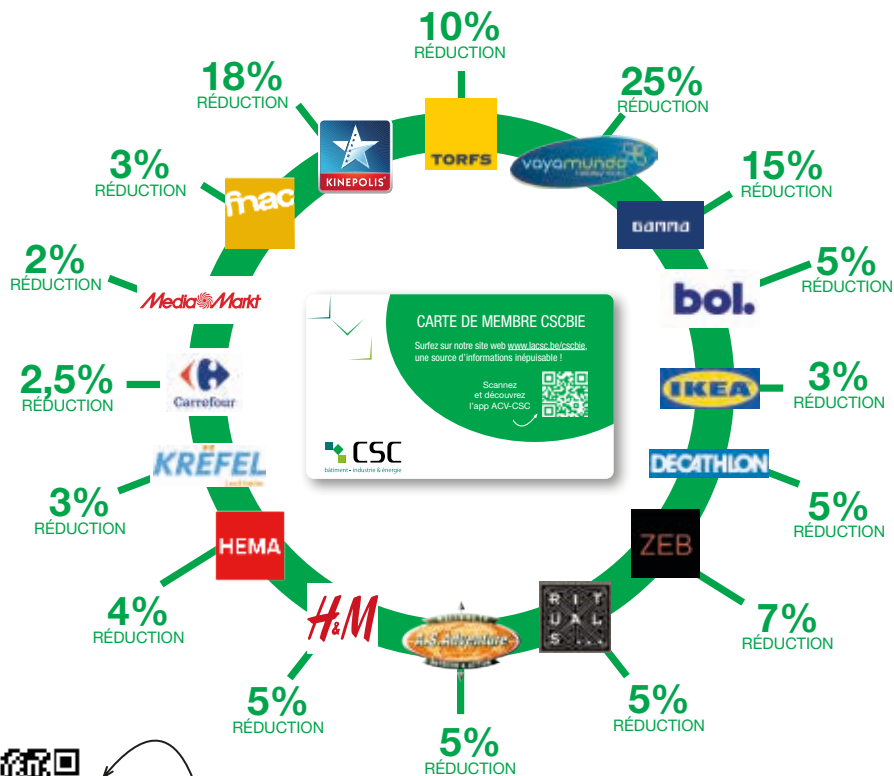
YouTube

ACVBIE - CSCBIE



L'affiliation à la CSCBIE offre de beaux avantages

Voici quelques exemples de réductions d'application au **1^{er} avril 2025**. Pour savoir comment en profiter pleinement et découvrir les réductions et avantages actuels, surfez sur www.cscbieplus.be et enregistrez-vous.



Scannez le code QR pour télécharger l'app '**Edenred Discounts**'. Vous y trouverez toutes les réductions et avantages exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE.

Ostende



Houffalize

Vayamundo reste le partenaire de voyage par excellence pour nos affiliés. Ils bénéficient de 25% de réduction dans les clubs Vayamundo à Ostende et Houffalize. Vous trouverez plus d'infos sur www.vayamundo.eu



ENVIE DE VACANCES?

Vivez des vacances étonnantes
sur les rives de l'Ourthe ou en bord de mer!

www.vayamundo.eu | ☎ 078 156 100

VAYAMUNDO HOUFFALIZE | VAYAMUNDO OOSTENDE

vayamundo 
holiday clubs

REPLIR LES DONNEES LIEU DE TRAVAIL AU VERSO SVP !!

Date: _____ / _____ / _____ Signature: _____

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 - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84	bie.ovl@acv-csc.be
ANTWERPEN - MECHELEN	Pelikaanstraat 4	03 222 70 81	bie.antwerpen@acv-csc.be + bie.mechelen@acv-csc.be
BASTOGNE	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00	bie.bastogne@acv-csc.be
BRUXELLES	Pletinxstraat 19	02 557 85 85	bie.bruxelles@acv-csc.be
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93	bie.charleroi@acv-csc.be
GENT - EEKLO	Gent: Poel 7	09 265 43 61	bie.ovl@acv-csc.be
HASSELT	Frans Massystraat 11	011 29 09 80	bie.limburg@acv-csc.be
LEUVEN	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	016 21 94 21	bie.leuven@acv-csc.be
LIÈGE	Boulevard Saucy 10	04 340 73 10	bie.liege@acv-csc.be
TURNHOUT	Korte Begijnenstraat 20	014 44 61 01	bie.turnhout@acv-csc.be
VERVIERS	Pont Léopold 4 / 6	087 85 99 66	bie.verviers@acv-csc.be
MONS - LA LOUVIÈRE - HAINAUT OCCIDENTAL			
Mons:	Rue Claude de Bettignies 10 / 12	065 37 25 93	bie.mons@acv-csc.be
La Louvière:	Place Maugrétout 17	065 37 26 11	bie.lalouviere@acv-csc.be
Tournai:	Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	069 88 07 42	bie.tournai@acv-csc.be
NAMUR - BRABANT WALLON			
Bouge:	Chaussée de Louvain 510	081 25 40 27	bie.namur@acv-csc.be
Nivelles:	Rue des Canonnières 14	067 88 46 35	bie.nivelles@acv-csc.be
WAAS EN DENDER			
Dendermonde:	Oude Vest 144 bus 2	03 765 23 17	bie.ovl@acv-csc.be
Sint-Niklaas:	Hendrik Heymanplein 7	03 765 23 00	bie.ovl@acv-csc.be
WEST-VLAANDEREN			
Brugge:	Koning Albert-I-laan 132	050 44 41 76	bie.wvl@acv-csc.be
Ieper:	St.-Jacobsstraat 34	059 34 26 31	bie.wvl@acv-csc.be
Kortrijk:	President Kennedypark 16 D	056 23 55 51	bie.wvl@acv-csc.be
Oostende:	Dr. L. Colensstraat 7	059 55 25 40	bie.wvl@acv-csc.be
Roeselare:	H. Horriestraat 31 A	051 26 55 31	bie.wvl@acv-csc.be

CSC bâtiment - industrie & énergie

Rue Royale 45 - 1000 Bruxelles

T 02.285.02.11 • bie.centrale@acv-csc.be • Site web: www.lacsc.be/cscbie