

ACLVB

**cao-bundeling
Kappers, fitness en
schoonheidszorgen
PC 314**





PC 314

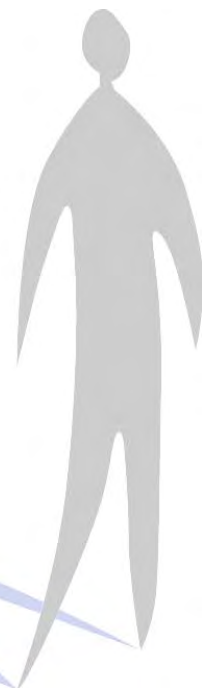
PARITAIR COMITÉ VOOR HET KAPPERSBEDRIJF EN DE SCHOONHEIDSZORGEN

CAO-BUNDELING

Versie augustus 2013

Thibaut Montjardin
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke

Björn De Kerpel
Verantwoordelijke Sectorale Syndicale Ondersteuning





INHOUDSTAFEL

<i>Inhoudstafel</i>	2
<i>Interessante links voor de sector voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen</i>	4
<i>Paritair Comité 314.00</i>	5
Oprichting en wijziging van het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen	5
<i>Loon- en Arbeidsvoorwaarden</i>	6
Loonvoorwaarden	6
Maatregelen voor de lonen, de opleiding en de arbeidsvoorwaarden	6
Bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden	14
Tewerkstellingsvoorwaarden zon- en feestdagen	25
Loonvoorwaarden voor de tewerkstelling van stagiairs	27
Loontoeslagen voor de tewerkstelling op zon- en feestdagen en het s' nachts tewerkstellen van de werknemers in sommige ondernemingen	28
Beschermingskledij - reiniging en onderhoud van werkkledij	30
Werkkledijtoelevering en het onderhoud van werkmateriaal	32
Aanvullende werkloosheidsuitkeringen	35
Verlof	37
Anciënniteitsverlof	37
Klein verlet	39
Verplaatsingskosten	41
Arbeidsduur	43
Nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen	43
Arbeidstijden onderhoudspersoneel	44
Arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers	45
Overwerk voor deeltijds tewerkgestelde werknemers	47
Opzeggingstermijnen	49
<i>Tijdskrediet</i>	51
<i>Sectorale non-discriminatiecode</i>	53
<i>Brugpensioen</i>	55
Conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar mits een beroepsverleden van 40 jaar	55
Conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar	58
<i>Vorming</i>	60
Toekenning van vormingsvergoedingen	60
<i>Fonds voor bestaanszekerheid</i>	62
Oprichting	62
Tegemoetkomingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid	68
Maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en de vorming van de risicogroepen	70
<i>Vakbondsafvaardiging</i>	72
Statuut van de syndicale afvaardiging	72
Preventie van gezondheidsrisico's	81





INTERESSANTE LINKS VOOR DE SECTOR VOOR HET KAPPERSBEDRIJF EN DE SCHOONHEIDSZORGEN

ACLVB:

- [de site van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België](#)

Overheidsdiensten:

- [Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)

Fonds voor Bestaanszekerheid van de papier- en kartonbewerking:

- **-Contactgegevens:**

Vijfwindgatenstraat 21F te 9000 GENT

Tel.: 09/224 18 73 - Fax: 09/233 42 19

E-mail: info@fbz-pc314.be

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

Coach vzw:

- [Coach VZW](#)

Coach VZW is ontstaan uit de schoot van het Fonds van Bestaanszekerheid van Paritair Comité 314 (FBZ PC 314), met als doel een instrument (tool) te zijn ten dienste van de drie sectoren binnen dit Paritair Comité 314, zijnde de haartooi, schoonheidszorgen en fitness.

Knappe kapper:

- [Knappe kapper.be](#)

Via knappe kapper ontdekt u de goede praktijken voor het ontplooiën van uw artistieke talenten met vertrouwen en zonder risico voor uzelf en voor uw klanten.

Fitnessfaculty:

- <http://www.fitnessfaculty.be>

DFO en BBF&W zijn de initiatiefnemers van Fitness Faculty en hebben een samenwerkingsverband om het opleidingsaanbod in kaart te brengen, instructoren te erkennen, opleidingen/bijscholingen in te richten...

De fitnessorganisatie is als sportfederatie uiteraard vooral actief op het sportieve domein, terwijl de beroepsvereniging zich meer toespitst op de sociaaleconomische ondersteuning.

Coiffure:

- <http://www.coiffure.org>

Unie van de Belgische Kappers, informeert de Belgische kapper over het reilen en zeilen in de kapperswereld.



PARITAIR COMITÉ 314.00

Oprichting en wijziging van het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen

K.B. 17.03.1972 - B.S. 05.05.1972

K.B. 25.02.1983 - B.S. 12.04.1983

K.B. 23.09.1991 - B.S. 01.10.1991

Artikel 1, §3, alinea 1

Bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers:

Voor volgende bedrijven: kapperssalons voor heren, kapperssalons voor dames en gemengde salons; inrichtingen voor handen- en voetenverzorging; schoonheidsinstituten; de sauna's; de fitnesscentra; de afslankcentra.

Onder fitnesscentra wordt verstaan de inrichtingen waar personen, al dan niet onder begeleiding, het behoud of de verbetering van hun lichamelijke en/of geestelijke conditie nastreven door het uitvoeren van oefeningen en training, zonder dat deze hetzij medische of paramedische handelingen, hetzij technieken inzake revalidatie vereisen.

Onder afslankcentra wordt verstaan de inrichtingen waar personen, al dan niet onder begeleiding, het behoud of de verbetering van hun gewicht of uiterlijk nastreven door lichamelijke oefeningen of behandelingen, massage of psychische begeleiding, zonder dat deze activiteiten echter medische of paramedische handelingen vereisen.



LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Loonvoorwaarden

Maatregelen voor de lonen, de opleiding en de arbeidsvoorwaarden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2011 houdende maatregelen voor de lonen, de opleiding en de arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de ondernemingen die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen en de werknemers die ze tewerkstellen. Onder « werknemers » verstaat men de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Hoofdstuk 2 - Juridisch kader

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het koninklijk besluit van 28 maart 2011 houdende uitvoering van het artikel 7 § 1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

Hoofdstuk 3. - Koopkracht

Op 1 januari 2012 wordt er een verhoging van 0,3% toegepast op de minimumlonen/wedde en de werkelijk betaalde lonen/wedde.

Hoofdstuk 4. - Werkgeverstussenkomst in de verplaatsingskosten

Vanaf 01 juli 2011, bedraagt de werkgeverstussenkomst in de onkosten voor het woon-werkverkeer, voor alle vervoermiddelen behalve de fiets, 100% van de weekkaartrein van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (NMBS) volgens de bepalingen van artikel 2 en 3 van de CAO van 1/9/2010.

Gunstigere regelingen die reeds in bepaalde ondernemingen bestonden worden in hun huidige vorm behouden voor de betrokken werknemers.

Hoofdstuk 5. - Classificatie

1. Categorie 3 (kapper)

Ten laatste na 5 jaar dienstanciënniteit in de sector, gaat de kapster of de kapper over naar categorie 3.

Een afwijking met behoud in categorie 2 is slechts mogelijk indien aan twee voorwaarden gelijktijdig voldaan wordt :



- de werkgever kan bewijzen dat hij jaarlijks minstens 16 uren opleiding heeft aangeboden overeenkomstig de CAO van 04 juni 2007

- de bemiddelingscommissie die werd opgericht binnen het Paritair Comité 314, aangezocht door de werkgever, heeft de afwijking toegestaan.

De werknemer kan zijn competenties eventueel bewijzen via het ervaringsbewijs."

Dit artikel treedt in werking op 01/01/2012.

2. Anciënniteit in de schoonheidszorgen

De verloning die verbonden is aan de classificatie wordt bepaald op basis van de anciënniteit in de sector.

3. Classificatie Fitness

Voor de fitnesscentra zal in 2012 een nieuwe classificatie worden voorgesteld.

Er werd afgesproken dat de geldende CAO's tegen uiterlijk 30/04/2012 gesloten moeten zijn.

Hoofdstuk 6. - Werkgereedschap

De sociale partners herinneren eraan dat de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moet worden toegepast.

Indien de werkgever niet het nodige werkmateriaal overhandigt, zal de werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer.

De vergoeding wordt jaarlijks op 1 januari door het PC vastgelegd. Zij wordt berekend op basis van de gemiddelde prijs van het werkgereedschap dat normaal gebruikt wordt in een kapsalon.

Hoofdstuk 7. - Carensdag.

Vanaf 01 juli 2011, wordt de carensdag definitief afgeschaft voor de arbeiders en arbeidsters die minstens 6 maanden anciënniteit tellen binnen de onderneming.

Hoofdstuk 8. - Strijd tegen sociale fraude

De partijen gaan akkoord om acties op te zetten in het kader van een samenwerkingsovereenkomst tussen de FOD Werk, de FOD sociale zekerheid en de RSZ om de strijd aan te gaan tegen sociale fraude en illegale arbeid met een bijzondere aandacht voor de naleving van de arbeidsduur en het zoeken naar een efficiënt systeem om de prestaties te registreren zonder evenwel de administratieve last te verzwaren.

Er zal speciale aandacht besteed worden aan een aantal speciale gevallen en meer bepaald aan het probleem van de « schijnzelfstandigen ».



Hoofdstuk 9. - Preventie van beroepsrisico's

De partijen komen overeen om een collectieve overeenkomst te sluiten voor 31 december 2011, waarin de inhoud van het Europees kaderakkoord inzake preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector en de engagementen van de verklaring van Dresden worden opgenomen.

Hoofdstuk 10. - Mistoestanden op het vlak van de sector en getrouwheid van het personeel aan de sector

De sociale partners verbinden zich er formeel toe een oplossing te vinden voor de bestaande mistoestanden in de sector, en dit op het vlak van :

- Verhoging van de koopkracht en getrouwheid van de werknemers aan de sector
- classificatie en uitwerking van een duidelijk beroepsprofiel
- Buitengewone prestaties en flexibiliteit

De bedoeling is de werknemers en hun bekwaamheid te behouden door hen een juiste verloning te bezorgen voor hun inspanningen.

Hiertoe zal door onafhankelijke bureaus een studie worden uitgevoerd met de bedoeling een goede verloning voor te stellen die rekening houdt met de economische realiteit en met de eisen van de consumenten. Er zal een speciale aandacht besteed worden aan de verschillende regio's en aan de subsectoren.

De opdrachten voor dit studiebureau zullen paritair bepaald worden en gefinancierd door het fonds voor bestaanszekerheid.

Er werd afgesproken dat de geldende CAO's tegen uiterlijk 30/04/2012 moeten gesloten zijn.

Hoofdstuk 11. - Flexibiliteit

De werkgevers zullen maatregelen inzake flexibiliteit voorstellen, met eventueel compensaties voor abnormale prestaties en systemen voor registratie van de prestaties.

Deze maatregelen zullen bestudeerd worden door onafhankelijke bureaus en zullen het voorwerp uitmaken van collectieve onderhandelingen op het vlak van de sector.

Er werd overeengekomen dat de geldende CAO's tegen uiterlijk 30/04/2012 moeten gesloten zijn.

Hoofdstuk 12. - Sectorale acties inzake opleiding

1. Risicogroepen

Een collectieve arbeidsovereenkomst van 25/10/2010 heeft voor 2011 en 2012 de bepalingen van de CAO van 8/10/2008 (KB 26/03/2009) ten voordele van de risicogroepen verlengd.



2. Sectorale opleidingsinspanningen

De sector verbindt zich ertoe om bij conventie de deelname aan opleidingen met minstens 5% per jaar te verhogen conform de wet van 23/12/2005 betreffende het solidariteitspact.

Hoofdstuk 13. - Verlenging van bestaande akkoorden

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

Hoofdstuk 14. - Geldigheidsduur

De huidige conventie wordt gesloten voor een duurtijd van twee jaar.
Zij wordt van kracht op 1 januari 2011.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2012 in uitvoering van het protocol van 28 juni 2012.

Voorwoord

De sociale partners van de sector zijn van oordeel dat uitzonderlijke inspanningen moeten gebeuren om zich te conformeren aan de bestaande sociale en fiscale reglementeringen, deloyale concurrentie te bestrijden, zich aan te passen aan de arbeidsmarkt, het niveau van de kwalificaties te verhogen en de beroepen te professionaliseren.

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf, de fitness en de schoonheidszorgen en de werknemers die ze tewerkstellen.

Onder « werknemers » verstaat men de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Hoofdstuk II – loonschalen Kappers

Artikel 2. Classificatie

- I. Ingroeibaan
- II. Taken uitgevoerd onder toezicht
- III. Autonoom uitgevoerde taken
- IV. Operationeel leidinggevende functie

- V. Functioneel leidinggevende functie

Met 10 jaar anciënniteit in de functie (+10%)

Met 20 jaar anciënniteit in de functie (+20%)

De toegangsvoorwaarden tot de classificatiecategorïeën die o.a. voorzien zijn in de cao's blijven van toepassing en worden niet gewijzigd.

Artikel 3. Verhogingen loonschalen

Overeenkomstig de motivaties opgenomen in het voorwoord, zullen uurloonverhogingen op het sectoraal minimumloon worden toegepast voor alle categorieën met uitzondering van categorie I.

Voor categorie II zal een uurloonverhoging van € 2 worden gerealiseerd over 4 jaar, ten belope van € 0,5/u op de volgende data: 1 januari 2013, 1 oktober 2013, 1 oktober 2014 en 1 juli 2015.



Voor de categorieën III, IV, V zal een uurloonverhoging van € 3 worden toegepast in 4 schijven, ten belope van € 0,75/u op volgende data: 1 januari 2013, 1 oktober 2013, 1 oktober 2014 en 1 juli 2015.

Hoofdstuk III – loonschalen Schoonheidszorgen

Artikel 4. Classificatie

I. Ingroeibaan

II. Taken uitgevoerd onder toezicht. Er wordt overeengekomen dat vanaf 01/01/2013 de bediende slechts maximaal 2 jaar in deze functie blijft

III. Autonoom uitgevoerde taken met verhogingen in functie van anciënniteit: 2 jaar, 7 jaar, 12 jaar, 17 jaar en 20 jaar.

Vanaf 1/01/2013 worden de bestaande loonsverhogingen in functie van de sectorale anciënniteit gewijzigd. Iedere bediende verwerft na maximum 2 jaar sectoranciënniteit de categorie III. Na 5 jaar anciënniteit van de bediende in de sector schoonheidszorgen wordt het basisloon van categorie III verhoogd met 5%, na 10 jaar met 10 %, na 15 jaar met 15% en na 20 jaar met 20%.

IV. Operationeel leidinggevende functie

Vanaf 01/01/2013 wordt in categorie IV een loonsverhoging van 10% toegekend vanaf 10 jaar sectorale anciënniteit.

V. Functioneel leidinggevende functie

Met 10 jaar anciënniteit in de functie (+10%)

Met 20 jaar anciënniteit in de functie (+20%)

De toegangsvoorwaarden tot de categorieën van de classificatie zoals voorzien in de cao's blijven van toepassing en worden niet gewijzigd

Artikel 5. Loonschaalverhogingen

Overeenkomstig de motivaties opgenomen in het voorwoord, zal een loonsverhoging van minimum 10% worden toegepast op alle categorieën.

Deze verhoging wordt gespreid over 3 jaar onder de vorm van 4 schijven van 2,5% op de volgende data: 1 januari 2013, 1 oktober 2013, 1 oktober 2014 en 1 juli 2015.

Daarenboven worden de sectorale anciënniteitverhogingen opgenomen in artikel 4 toegepast.

Artikel 6. Werknemersstatuut

Alle werknemers van de sector schoonheidszorgen vallen onder het "bediendenstatuut"

Hoofdstuk IV – loonschalen Fitness



Artikel 7. Werkgroep classificatie

In het kader van de verwezenlijking van protocol van 28 juni 2012 en van het voorwoord, zal een nieuwe classificatie worden voorgesteld door de patronale vertegenwoordigers met het oog op een verhoging van de lonen en zal dit toegepast worden op 1 januari 2013. Een beperkte paritaire werkgroep zal worden samengesteld om de uitwerking van deze nieuwe classificatie te begeleiden.

Artikel 8. Werknemersstatuut

Vanaf 1 januari 2013 zullen alle werknemers uit de fitnesssector vallen onder het "bediendenstatuut".

Hoofdstuk V – Vorming

Artikel 9. Kwalificerende en voortgezette opleiding

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe zich in te zetten voor de verbetering van de kwalificerende en voortgezette opleiding.

Artikel 10. Opleidingsuren

De partijen bevestigen het recht van de werknemers op ten minste 16 uur opleiding per jaar zoals voorzien in artikel 11 van de cao van 4 juni 2007 betreffende maatregelen ter promotie van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificaties et van de loons- en arbeidsvoorwaarden hieraan verbonden. Zij komen overeen omde 16 uur opleiding verplichtend te maken.

Artikel 11. Sectorale certificering

De partijen verbinden er zich toe, voor juni 2013, de invoering van een werkelijke sectorale certificering van de beroeps capaciteiten te analyseren en de opportuniteit van de integratie ervan binnen de classificatie te onderzoeken.

Artikel 12. Niet gecertificeerde opleiding

De partijen verbinden zich ertoe de strijd aan te gaan tegen misbruik van niet-gecertificeerde opleidingsprogramma's en de formules voor beroepsinleving daadwerkelijk te omkaderen.

Hoofdstuk VI – Flexibiliteit, controle en indeling van de arbeidstijd

Artikel 13. Het maken van een studie

De partijen komen overeen om tegen 1 juni 2013 een studie uit te voeren over flexibiliteit, controle en indeling van de arbeidstijd.



Hoofdstuk VII – Strijd tegen sociale fraude

Artikel 14. Samenwerkingsovereenkomst

De partijen gaan akkoord om de samenwerkingsovereenkomst tussen de FOD Werk, de FOD sociale zekerheid en de RSZ te ondertekenen om de strijd aan te gaan tegen sociale fraude, schijnzelfstandigen en illegale tewerkstelling met een bijzondere aandacht voor de naleving van de arbeidsduur en het zoeken naar een efficiënt systeem om de prestaties te registreren zonder evenwel de administratieve last te verzwaren

Hoofdstuk VIII – Geldigheid en bijzondere beschikking

Artikel 15.

Onderhavige overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en wordt van kracht op 1 januari 2013.

Artikel 16.

De overeenkomst kan in onderlinge overeenstemming tussen de partijen worden herzien en kan door één van de partijen opgezegd worden, mits een opzegtermijn van 6 maanden betekend bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité van het kappersbedrijf, de fitness en de schoonheidszorgen nr. 314. De termijn van 6 maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De organisatie die het initiatief tot opzegging neemt, vermeldt de redenen voor de opzegging en dient gelijktijdig amendementsvoorstellen in.



Bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 2007 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen. Onder werknemers verstaat men de arbeiders, arbeidsters en bedienden.

Hoofdstuk 2 – Juridisch kader

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van Hoofdstuk IV, Titel III van de wet van 26 juli 1996 en van het KB van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, §2, 30, §2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en van zijn uitvoeringsbesluiten, en ook in toepassing van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007.

Hoofdstuk 3 – Arbeidsduurvermindering

Artikel 3.

Sinds 01/07/2002 is voor alle werknemers uit de sector de achtendertig uren werkweek ingevoerd.

Hoofdstuk IV – Tijdskrediet

Artikel 4.

Onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake wordt het recht op tijdskrediet zoals vastgesteld in CAO nr 77bis van 19/12/2001 tot vervanging van CAO nr 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd bij de CAO nr 77ter van 10 juli 2002, erkend voor de in artikel 1 genoemde werknemers. De regeling wordt uitgebreid zonder beperking van percentages. Het recht voltijds tijdskrediet op te nemen, wordt in de sector verhoogd van 1 jaar tot de maximumduur van 5 jaar.



Artikel 5.

Er wordt ingegaan op de verzoeken in alle ondernemingen, inbegrepen de ondernemingen met minder dan 10 werknemers.

Artikel 6.

Het recht op gebruik van het tijdskrediet gaat gepaard met de verbintenis van de werknemer dat hij zich niet als zelfstandige in dezelfde sector zal vestigen gedurende de periode van het gebruik ervan.

Hoofdstuk V – Tewerkstelling en vorming van de risicogroepen

Artikel 7.

§1

In toepassing van artikel 7, §2, van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van de concurrentiekracht wordt de bijdrage van de werkgevers aan het fonds voor bestaanszekerheid van de sector voor 2007 en 2008 vastgesteld op 0,10% van de brutoloonmassa.

§2

Een bijkomende bijdrage om het scheppen van arbeidsplaatsen te bevorderen wordt vastgesteld op 0,05% in 2007 en in 2008.

Artikel 8.

De maatregelen ten voordele van de risicogroepen zijn die welke werden vastgesteld door het Paritair Comité in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 maart 1991 betreffende de tewerkstelling en de vorming van risicogroepen, algemeen verbindend bij KB van 7 mei 1992, BS van 9 juli 1992.

Artikel 9.

De omschrijving van de risicogroepen is die welke werd vastgesteld door de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen.

Hoofdstuk VI – Vorming

Artikel 10.

In uitvoering van het IPA van 22 december 2000, zal vanaf 1 januari 2001 de sector voor onbepaalde duur een bijzondere inspanning leveren dienstig voor het organiseren van een permanente vorming. Een bijdrage gelijk aan 1,5% per jaar van de brutolonen zal door de RSZ worden geïnd die zal terugstorten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen die zal instaan voor de verdeling van deze bijdrage in die mate dat 0,5% (1/3) ter beschikking wordt gesteld voor initiatieven uitgaande van de werknemers vertegenwoordigende



organisaties en 1% (2/3) voor initiatieven die door de sociale partners worden voorgesteld.

Artikel 11.

De werknemers hebben recht op minstens 16 uur professionele en/of technische vorming per kalenderjaar.

Deze vorming kan zowel binnen als buiten de onderneming plaatsvinden, op voorwaarde dat voornoemde vorming geaccrediteerd is binnen het systeem van voortgezette sectorale vorming. Deze vorming zal ook binnen de afgesproken sectorale regelgeving onderhevig zijn aan controle.

Artikel 12.

Het paritair comité geeft mandaat aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van het PC 314 zijn toevertrouwde vormingsopdracht verder te ontwikkelen.

Hoofdstuk VII – Loonschalen

Artikel 13. Classificatieschema (wijzigingen/updates via [CAO van 13 februari 2008](#) en hoofdstuk 5 – Classificatie [CAO van 8 juni 2011](#))

Ia. De werknemer die zonder diploma en zonder ervaring is tewerkgesteld en geen 6 maand anciënniteit heeft in de sector.

Ib. De werknemer die aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

-de werknemer met een erkend diploma of deelcertificaat.

-de werknemer zonder erkend diploma of deelcertificaat en 6 maand anciënniteit in de sector.

II. De werknemer met erkend diploma of deelcertificaat en 12 maand anciënniteit in de sector.

III. Taken uitgevoerd in volle autonomie in het kader van een professionele handeling. Eventuele toepassingsproblemen zullen worden voorgelegd aan het Paritair Comité.

IV. Operationeel leidinggevende functies: leidinggevende functies op de werkvloer.

V. Functioneel leidinggevende functies: leidinggevende functies met beslissingsrecht.

Artikel 14.

Vanaf 1 april 2007 wordt een verhoging toegepast op de werkelijke uurlonen gelijk aan 0,1518 euro en een verhoging van 25 euro wordt toegepast op de werkelijke maandlonen.

Vanaf 1 juli 2008, wordt een verhoging toegepast op de werkelijke uurlonen gelijk aan 0,1518 euro en een verhoging van 25 euro wordt toegepast op de werkelijke maandlonen.



Loonschalen van toepassing vanaf 1 januari 2007 (spilindex: 103,85), waarop de verhoging moet toegepast worden zijn...

A. Haarkappers.

Categorie	Loon	Bedrag
Cat. Ia	Uurloon	7,7253 euro
Cat Ib	Uurloon	8,0346 euro
Cat II	Uurloon	8,2303 euro
Cat III	Uurloon	8,6417 euro
Cat IV	Uurloon	9,8765 euro
Cat V	Maandloon	1762,37 euro
Cat V	Anciënniteit in de functie 10 jaar	Toeslag 10%
Cat V	Anciënniteit in de functie 20 jaar	Toeslag 20%

B. Schoonheidsspecialisten.

Categorie	Loon	Bedrag
Cat. Ia	Maandloon	1271,50 euro
Cat Ib	Maandloon	1322,14 euro
Cat II	Maandloon	1355,66 euro
Cat III +2j	Maandloon	1423,45 euro
Cat III +7j	Maandloon	1491,23 euro
Cat III +12j	Maandloon	1559,01 euro
Cat III +17j	Maandloon	1626,79 euro
Cat III +20j	Maandloon	1762,36 euro
Cat IV	Maandloon	1626,79 euro
Cat V	Maandloon	1762,36 euro
Cat V	Anciënniteit in de functie 10 jaar	10%
Cat V	Anciënniteit in de functie 20 jaar	20%

C. Administratieve bedienden.

Categorie	Loon	Bedrag
Cat. Ia	Maandloon	1271,50 euro
Cat Ib	Maandloon	1322,14 euro
Cat II	Maandloon	1355,66 euro
Cat III +2j	Maandloon	1423,45 euro
Cat III +5j	Maandloon	1491,23 euro
Cat III +10j	Maandloon	1626,79 euro
Cat IV	Maandloon	1626,79 euro
Cat V	Maandloon	1762,36 euro
Cat V	Anciënniteit in de functie 10 jaar	10%
Cat V	Anciënniteit in de functie 20 jaar	20%



D. Fitness- en/of bodybuildingcentra, sauna en/of zonnecentra.

Categorie	Loon	Bedrag
Cat. Ia	Uurloon	7,7253 euro
Cat Ib	Uurloon	8,0346 euro
Cat II	Uurloon	8,2303 euro
Cat III	Uurloon	8,6417 euro
Cat III - spec.	Uurloon	12,3455 euro
Cat IV	Uurloon	9,8765 euro
Cat V	Maandloon	1762,37 euro
Cat V	Anciënniteit in de functie 10 jaar	10%
Cat V	Anciënniteit in de functie 20 jaar	20%

Artikel 14bis (wijzigingen/updates via [CAO van 13 februari 2008](#))

Bijgevolg worden de bepalingen betreffende de loonschalen en de classificatie van functies vervat in de CAO van 2 juli 2001 (59039/CO/314) betreffende de functieclassificatie in uitvoering van de CAO van 26 februari 2001 opgeheven.

Artikel 15.

De minimumlonen aan 100% zoals vastgelegd in artikel 14, worden op 1 januari 2007 gekoppeld aan het spilindexcijfer 103,85 voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

Hoofdstuk VIII – Eindejaarspremie

Artikel 16.

Aan de werknemers wordt een eindejaarspremie toegekend onder de volgende voorwaarden.

De referteperiode loopt telkens vanaf 1 juli tot 30 juni.

§1. Arbeiders

De eindejaarspremie wordt toegekend aan de arbeiders en arbeidsters die tijdens de referteperiode ten minste 32 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt verhoogd met de werkgeversbijdrage voor de RSZ.

De bijdragen zullen worden geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid die ze zal terugstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.



De praktische modaliteiten betreffende de uitbetaling van de premie aan de werknemers worden door de raad van bestuur aan het sectoraal Sociaal Fonds bepaald.

§2. Bedienden

Artikel 17.

De eindejaarspremie wordt toegekend aan de bedienden die tijdens de referentieperiode ten minste 32 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid.

Artikel 18.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt verhoogd met de werkgeversbijdrage voor de RSZ.

De bijdragen zullen worden geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid die ze zal terugstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

De praktische modaliteiten betreffende de uitbetaling van de premie aan de werknemers worden door de raad van bestuur van het sectoraal Sociaal Fonds bepaald.

Hoofdstuk IX – Afwijking 38 uren week.

Artikel 19.

De bedrijven die wensen af te wijken van de toepassing van de 38 uren werkweek kunnen dit enkel mits het afsluiten van een CAO op bedrijfsniveau, mits neerlegging bij de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen en ter kennisstelling van het paritair comité. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient door minstens één van de sociale partners van werknemerszijde zetelend in het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen te zijn mede ondertekend.

Hoofdstuk X – Tussenkomen van de werkgever in de vervoerskosten (wijzigingen/updates via hoofdstuk 4 van de CAO van 8 juni 2011)

Artikel 20.

Wat betreft het vervoer georganiseerd door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (afgekort NMBS) wordt de tegemoetkoming van de onderneming in de kosten van het gebruikte vervoersbewijs berekend op basis van 75% van het abonnement NMBS ingevolge uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

Artikel 21.

Wanneer de werknemer beroep doet op een ander vervoermiddel dan de NMBS of gebruik maakt van meerdere vervoermiddelen, wordt de tegemoetkoming van de



onderneming, ongeacht het gebruikte vervoermiddel, eveneens berekend op basis van 75% van het abonnement NMBS ingevolge uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, dit voor het aantal kilometers dat overeenkomt met de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de onderneming.

Artikel 22.

Voor de toepassing van artikel 21 wordt de berekening van de afstand in gemeenschappelijk overleg bepaald in elke onderneming om rekening te houden met de geografische bijzonderheden.

Artikel 23.

Wanneer de werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer en de prijs van het vervoer een eenheidsprijs is, wordt de bijdrage van de ondernemingen, ongeacht de afstand, forfaitair vastgesteld op 75% van de werkelijke prijs betaald door de werknemer.

Artikel 24.

Fietsvergoeding: Voor de personeelsleden die het woon-werkverkeer per fiets afleggen zal de werkgever een fietsvergoeding betalen gelijk aan 0,10 euro per kilometer met een maximum van 10km/dag (enkele rit) of 20km/dag (heen en terug).

Artikel 25.

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

Artikel 26.

Betalingsmodaliteiten van de tussenkomst: de tegemoetkoming van de onderneming wordt slechts toegekend voor de dagen van aanwezigheid op het werk. Indien de werknemer houder is van een abonnement, kan hij ook de tegemoetkoming genieten voor de afwezigheidsdagen voor zover deze dagen vallen in de geldigheidsperiode van het abonnement en hij de terugbetaling ervan niet kan bekomen.

Artikel 27.

De directie van de onderneming kan overgaan tot de verificaties die zij noodzakelijk acht om haar tegemoetkoming te rechtvaardigen en kan van de werknemer alle documenten bekomen die hiervoor nuttig zijn.

Artikel 28.

De tegemoetkoming van de ondernemingen wordt minstens eens per maand vereffend.



Hoofdstuk XI – Werkkledij

Artikel 29.

De werkgevers dienen de wetgeving inzake levering en het onderhoud van de werkkledij na te leven.

Eventuele toepassingsproblemen worden aanhangig gemaakt bij het Paritair Comité.

Hoofdstuk XII – Klein materiaal

(wijzigingen/updates via CAO van 8 juni 2001, hoofdstuk 6)

Artikel 30

De werkgevers dienen de wetgeving inzake de levering en het onderhoud van het klein materiaal na te leven.

Eventuele toepassingsproblemen worden aanhangig gemaakt bij het Paritair Comité.

Hoofdstuk XIV – Carensdag

(wijzigingen/updates via CAO van 8 juni 2011, hoofdstuk 7)

Artikel 31

De eerste dag van arbeidsongeschiktheid van de arbeiders wegens ziekte of ongeval, genoemd “carensdag”, en, overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, niet betaald door de werkgever, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen bereikt, geeft aanleiding tot de volgende bepaling:

Vanaf 1 april 2005 zal aan de arbeiders die minstens 5 jaar anciënniteit tellen in de sector 1 carensdag per lopend kalenderjaar door hun werkgever worden betaald.

Vanaf 1 april 2007, wordt de carensdag definitief afgeschaft voor de werknemers met tenminste 3 jaar anciënniteit binnen de onderneming.

Hoofdstuk XV – Brugpensioen

Artikel 32.

De aanvullende vergoeding brugpensioen zal doorbetaald worden in geval van werkhervatting conform de wettelijke beschikkingen terzake in het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Hoofdstuk XVI – Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 33.

De minimumlonen zoals bepaald in artikel 4, alsook de werkelijke uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, iedere maand



vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 34.

De minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen worden verhoogd of verlaagd met 2% telkens de spilindex bereikt is, hetzij bij stijging of bij daling.

Bij stijging worden de minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen verhoogd met 2%. Bij daling worden de minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen die van toepassing waren bij de overeenkomstige lagere spilindex terug van kracht.

Artikel 35.

De verhogingen en verlagingen van de lonen tengevolge van de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen treden in werking op de eerste dag van de maand die volgt op deze waarin het indexcijfer de verhoging of verlaging van de lonen teweegbrengt.

De nieuwe spilindexcijfers die een stijging of een daling veroorzaken zijn:

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

Artikel 36.

Op de aangepaste lonen dienen de afrondingen te gebeuren op basis van de door de NAR vastgelegde normen voor het afronden van lonen en wedden na de invoering van de euro.

Hoofdstuk XVII. – Aanpassen arbeidstijden onderhoudspersoneel

Artikel 37.

Onder onderhoudspersoneel wordt verstaan zij die instaan voor het onderhoud van machines en materiaal en/of het schoonmaken van de bedrijfslokalen.

Artikel 38. Tewerkstellingsperiode

Op normale weekdays tussen 6 uur en 20 uur.
Op zon- en feestdagen tussen 7 uur en 10 uur.

Hoofdstuk XVII – Syndicale premie

(wijzigingen/updates via **CAO van 3 oktober 2008**)

Artikel 39.



Vanaf de betaling 2007 wordt het bedrag van syndicale premie gebracht op 20 euro per kwartaal.

De premie zal worden uitbetaald samen met de eindejaarspremie en gelijklopen met de referentieperiode van de eindejaarspremie.

Artikel 40.

De bijdragen zullen worden geïnd door de RSZ die ze zal terugstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Aan de RSZ wordt opdracht gegeven een werkgeversbijdrage vastgelegd op 0,60% van de brutoloonmassa te innen.

De praktische modaliteiten betreffende de uitbetaling van de premie aan de werknemers worden door de raad van bestuur van het sectoraal Sociaal Fonds bepaald.

Hoofdstuk XIX – Kwalificatiepremie

Artikel 41.

Vanaf 1 oktober 2003 wordt een kwalificatiepremie toegekend.

De werkgeversbijdrage wordt vanaf 1 oktober 2003 vastgesteld op 1,5% op de brutoloonmassa. De bijdragen zullen worden geïnd door de RSZ die ze zal terugstorten aan het Fonds voor bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

De volledige kwalificatiepremie wordt vanaf 1 juli 2005 van 1/4 van de bruto-eindejaarspremie gebracht op 1/3 van deze premie. De gedeeltelijke premie blijft op 1/6 van de bruto-eindejaarspremie behouden.

Het verwerven van een kwalificatiepremie zal telkens gelden voor twee opeenvolgende jaren en zal samen met de eindejaarspremie worden uitgekeerd aan de werknemers tewerkgesteld onder de classificatie 2, 3, 4 en 5 en uitgebreid tot de classificatie 1b vanaf 1 juli 2005.

Hoofdstuk XX. – Bemiddelingscommissie

Artikel 42.

Een bemiddelingscommissie wordt binnen het paritair comité 314 opgericht. De samenstelling en het reglement hiervan zullen door een specifieke CAO geregeld worden.

Hoofdstuk XXI – Toepassing IPA 2007-2008

Artikel 43.

De sociale partners van de sector kappers, fitness en schoonheidszorgen komen overeen dat indien een arbeider na afloop van om het even welk type opeenvolgende



contracten van bepaalde duur of vervangingscontracten, voor dezelfde functie wordt aangenomen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur er geen nieuwe proefperiode zal worden overeengekomen en dat de reeds opgebouwde anciënniteit in het kader van de overeenkomsten van bepaalde duur gehouden blijft.

Artikel 44.

Met het oog op een efficiënte aanpak van schijnzelfstandigheid in de sector kappers, fitness en schoonheidscentra, en in het kader van de nieuwe wettelijke bepalingen mbt de aard van de arbeidsrelaties, bevelen de sociale partners van de sector kappers, fitness en schoonheidscentra aan om hierover overleg te voeren met het oog op het ontwikkelen van specifieke criteria voor de beoordeling van het al dan niet bestaan van een gezagsband.

Artikel 45.

De sociale partners van de sector kappers, fitness en schoonheidscentra zullen de loonclassificaties toetsen aan de verplichting tot genderneutraliteit en in voorkomend geval de nodige correcties aanbrengen.

Hoofdstuk XXII – Oprichting werkgroepen

Artikel 46.

De sociale partners komen overeen om volgende werkgroepen op te richten die de volgende werkgroepen op te richten die de volgende ontwerpen zullen handelen:

- vereenvoudiging van de bepalingen met betrekking tot overuren (deze werkgroep zal conclusies aan het PC voor 01/10/2007 voorstellen)
- uitwerking en oprichting van een sociaal kwaliteitslabel (deze werkgroep zal conclusies aan het PC voor 31/12/2007 voorstellen)
- het gebruik van chemische en cosmetische producten (deze werkgroep zal een voorstel van intentieverklaring aan het PC voor 30 juni 2007 voorleggen)
- onderzoek over de mogelijkheid tot invoering van een tweede pensioenpijler in de sector (deze werkgroep zal conclusies aan het PC voor 1 oktober 2008 voorstellen)

Hoofdstuk XXIII – Geldigheid en bijzondere beschikking

Artikel 47

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de [CAO van 25 april 2005](#) en [15 mei 2006](#) op, geregistreerd onder het nummer 74707/co/314 en 80135/co/314.

Artikel 48

Deze CAO wordt gesloten voor onbepaalde tijd.
Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2007 en kan door een van de partijen met drie maanden vooropzeg worden opgezegd.
De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een ter post aangetekende brief.



Tewerkstellingsvoorwaarden zon- en feestdagen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2010 tot vaststelling van de tewerkstellingsvoorwaarden van de werknemers op zondagen en feestdagen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen. Onder “werknemers” wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Artikel 2. Verbod van arbeid op zondagen en feestdagen

In toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, is het verboden, behoudens afwijking, werknemers in de sector tewerk te stellen op zondagen en feestdagen. Bij afwijking, heeft een Koninklijk Besluit van 07.11.1966, de tewerkstelling van werknemers toegestaan in de kapsalons gelegen in badplaatsen, kuuroorden en toeristische centra.

Voorts, heeft een ander Koninklijk Besluit van 11.01.1997 een afwijking toegekend voor de fitness-sector en een [sectorale overeenkomst van 14 mei 2007](#) heeft bijzondere bepalingen voorzien betreffende de tewerkstelling van personeel.

Artikel 3. Toepassingsveld

De huidige overeenkomst is van toepassing op alle gevallen waar arbeid op zondagen en feestdagen wordt georganiseerd.

Artikel 4.

Loontoeslagen voor prestaties op zondagen en feestdagen en bijzondere bepalingen Voor arbeidsprestaties op zondagen en feestdagen wordt een toeslag van 50% toegekend op de effectieve lonen en vergoedingen De werknemers die onder de toepassing van deze overeenkomst vallen krijgen, daarenboven, de garantie dat zij 12 vrije zondagen per kalenderjaar behouden

Artikel 5.

De huidige overeenkomst annuleert en vervangt de artikelen 3 en 4 van de [overeenkomst van 14 mei 2007](#) tot vaststelling van de loontoeslagen voor arbeid op zondagen en feestdagen.

Artikel 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 02 september 2010 Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze kan door een van de partijen met zes maanden vooropzeg worden opgezegd. De opzegging wordt gericht aan de



voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen
bij een aangetekende brief.



Loonvoorwaarden voor de tewerkstelling van stagiairs

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2010 tot vaststelling van de loonvoorwaarden voor de tewerkstelling van stagiairs in het kader van een beroepsinlevingsovereenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de schoonheidszorgen en op de stagiairs die ze tewerkstellen in het kader van een beroepsinlevingsovereenkomst zoals voorzien door de artikelen 104 tem 112 van de [programmawet van 02/08/2002](#).

Artikel 2. Toepassing van de categorie 1 voor de stagiairs in een BIO

In toepassing van artikel 107 van de [programmawet van 02/08/2002](#) die het paritair comité toelaat hogere minimumbedragen te bepalen dan de bedragen voorzien door de programmawet, wordt overeengekomen dat de stagiairs in het kader van de beroepsinlevingsovereenkomsten recht hebben op een brutovergoeding gelijk aan categorie 1 van de classificatie van de sector (CAO 29/06/2009, KB 17/03/2010 en BS 24/06/2010).L

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 25 oktober 2010.

Zij worden gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze kan door een van de partijen met zes maanden vooropzeg worden opgezegd. De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een aangetekende brief.



Loontoeslagen voor de tewerkstelling op zon- en feestdagen en het s' nachts tewerkstellen van de werknemers in sommige ondernemingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2007 ter vaststelling van de loontoeslagen voor de tewerkstelling op zon- en feestdagen en het s' nachts tewerkstellen van de werknemers in sommige ondernemingen

Wij verwijzen naar bovenstaande CAO die de artikelen 3 en 4 annuleert en vervangt.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die volgens de CAO van 2 juli 2001 betreffende de functieclassificatie, in uitvoering van de CAO van 26 februari 2001, artikel 4, onder het vakgebied fitnesscentra vallen, en waarvoor bij KB van 11 januari 1993 uitzondering is gemaakt op de arbeidswet van 16 maart 1971 artikel 13 en 36par1 en de wet van 4 januari 1970 art 10.

Hoofdstuk II - Bepalingen

Artikel 2

Voor arbeidsprestaties van 20 tot 23 uur wordt een toeslag van 5% toegekend, berekend op de effectieve lonen.

Artikel 3

Voor de tewerkstelling op zon- en feestdagen wordt een toeslag toegekend van 50%, berekend op de effectieve lonen.

Artikel 4

De werknemers ressorterend onder deze overeenkomst bekomen de garantie op twaalf vrije zondagen per kalenderjaar.

Hoofdstuk III – Geldigheid en bijzondere beschikking

Artikel 5

Deze CAO vervangt de CAO van 17 december 2001 tot vaststelling van loon- en arbeidsvoorwaarden, geregistreerd onder het nummer 61409/co/314.

Artikel 6

Deze CAO wordt gesloten voor onbepaalde tijd.



Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juni 2007 en kan door een van de partijen met drie maanden vooropzeg worden opgezegd.
Deze opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een ter post aangetekende brief.



Beschermingskledij - reiniging en onderhoud van werkkledij

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2010 betreffende beschermingskledij en de reiniging en onderhoud van werkkledij

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder “werknemers” wordt verstaan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden, de werklieden en de werksters.

Artikel 2

De werkgever stelt beschermingskledij ter beschikking en staat in voor het onderhoud en de reiniging ervan. Deze kledij moet voldoen aan de geldende technische normen.

Voor het Kappersbedrijf verstaat men onder beschermingskledij het volgende: een schort, handschoenen voor eenmalig gebruik...

Voor de Schoonheidszorgen verstaat men onder beschermingskledij het volgende: een tuniek en een schort...

Artikel 3

Als de vrijheid van werkkledij uitdrukkelijk in het arbeidsreglement of in de arbeidsovereenkomst vermeld staat, en dit na een risicoanalyse uitgevoerd te hebben rekening houdend met artikel 3 van het [KB van 06/07/2004 betreffende de arbeidskledij](#), dan moet de werkgever de werknemers niet vergoeden volgens de hieronder vermelde modaliteiten.

Indien de werkgever geen werkkledij zoals bv een hemd, een broek of een jurk, ter beschikking stelt en niet instaat voor het onderhoud en de reiniging ervan, mag de werknemer instaan voor de aankoop, reiniging en onderhoud ervan. In dit laatste geval betaalt de werkgever een vergoeding van 1,50 euro per gepresteerde of aangevatte arbeidsdag aan de werknemer.

Indien de werkgever toch voorziet in andere werkkledij, maar het onderhoud niet voor eigen rekening neemt, zal hij een vergoeding betalen aan de werknemer ten bedrage van 1 euro per gepresteerde of aangevatte arbeidsdag werknemer.

Artikel 4

Deze overeenkomst annuleert en vervangt de [CAO van 29 juni 2009 \(95414/co/31400\)](#) over het onderhoud en de reiniging van werkkledij.



Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009.

Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een aangetekende brief.



Werkkledijtoelevering en het onderhoud van werkmateriaal

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2012 betreffende de toelevering en het onderhoud van werkmateriaal

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers uit de kapperssector. Onder "werknemers" wordt verstaan de mannelijke en de vrouwelijke bedienden en arbeiders.

Hoofdstuk III : Juridisch kader

Artikel 2

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in het kader van artikel 17, 5° en artikel 20, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten over de werkmaterialen, in het kader van het Koninklijk Besluit van 12 augustus 1993 en de artikelen 1134 en 1135 van het Burgerlijk Wetboek.

Hoofdstuk III : Definitie werkmateriaal en lijst van het minimum noodzakelijk materiaal

Artikel 3

In deze CAO verstaat men onder "werkmateriaal" alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, apparaten, gereedschappen en installaties.

Artikel 4

Het minimum noodzakelijke werkmateriaal in de kapperssector bestaat uit: alle kammen, borstels, knipmaterialen en andere die eigen zijn aan het werk in de onderneming.

Het bovenvermelde materiaal kan in geen geval worden gebruikt om het materiaal dat door de werkgever ter beschikking moet worden gesteld, te beperken (een indicatieve lijst van het werkmateriaal wordt als bijlage bij deze conventie gevoegd).

Hoofdstuk IV : Principe

Artikel 5

Deze overeenkomst wordt toegepast zonder afbreuk te doen aan de verplichting van werkgevers en werknemers het nationaal recht betreffende de arbeidsovereenkomsten na te leven.



Hoofdstuk V : Ter beschikking stellen en vervanging van het werkmateriaal

Artikel 6

In toepassing van het Koninklijk Besluit van 12 augustus 1993, herinneren de sociale partners eraan dat de werkgever verplicht is het werkmateriaal ter beschikking te stellen aan zijn werknemers en dit materiaal tijdig te vervangen.

Artikel 7

Het kappersmateriaal dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld van de werknemer blijft eigendom van de werkgever en moet in het kapsalon blijven.

Artikel 8

De werkgever neemt de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat het werkmateriaal, dat in de onderneming ter beschikking van de werknemers wordt gesteld, geschikt is voor het uit te voeren werk en daartoe is aangepast. De veiligheid en de gezondheid van de werknemers, die het werkmateriaal gebruiken moet worden gegarandeerd.

Hoofdstuk VI : Forfaitaire terugbetaling

Artikel 9

Als een werkgever de materialen die minimaal noodzakelijk zijn om de verschillende taken uit te voeren, niet ter beschikking stelt en niet zorgt voor het onderhoud ervan in overeenstemming met hoofdstukken III en V van deze CAO, ontvangen de werknemers die de last ervan op zich nemen een jaarlijkse forfaitaire vergoeding van 400 euro netto (kosten eigen aan de werkgever).

Artikel 10

Dit bedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde prijs van het minimum vereiste werkmateriaal en kan worden aangepast door een beslissing van het paritair comité, rekening het materiaal. Het bedrag wordt geïndexeerd volgens de lonen van PC 314.

Artikel 11

Deze forfaitaire terugbetaling wordt jaarlijks betaald en dit zolang de werkgever niet aan zijn wettelijke verplichtingen voldoet.

Artikel 12

Wanneer de werknemer volledig vrij beslist om zijn eigen materiaal te gebruiken, is de forfaitaire terugbetaling bedoeld in art. 9 niet verschuldigd.

Om elk geschil te voorkomen, zal de werknemer jaarlijks een verklaring ondertekenen waaruit blijkt dat hij zijn eigen kappersmateriaal volledig of gedeeltelijk wenst te gebruiken (een model van verklaring wordt als bijlage bij deze conventie gevoegd).



Hoofdstuk VII : Geschil

Artikel 13

Bij een geschil in de onderneming over de inhoud of de interpretatie van deze conventie, kunnen de partijen zich richten tot het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Hoofdstuk VIII : Eindbepalingen

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2012.
Ze wordt gesloten voor een onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elke van de partijen mits de betekening van een opzegperiode van 6 maanden die per aangetekend schrijven wordt gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.



Aanvullende werkloosheidsuitkeringen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2009 betreffende de toekenning van aanvullende werkloosheidsuitkeringen aan de werknemers uit het Kappersbedrijf, de Schoonheidszorgen en de fitness

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf, de Schoonheidszorgen en de fitness ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen

In deze CAO verstaat men onder:

- Werknemers : de arbeiders, arbeidsters en bedienden
- Fonds voor Bestaanszekerheid: het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Werklieden uit het Kappersbedrijf, de Schoonheidszorgen en de fitness.

Deze overeenkomst heeft tot doel de verordenende bepalingen vast te stellen in verband met de toekenning van de aanvullende vergoeding aan de arbeiders die gerechtigd zijn de tijdelijke werkloosheidsuitkering te ontvangen.

Hoofdstuk 2 - Toekenningvoorwaarden van de vergoeding

Artikel 2.

De vergoeding wordt toegekend aan de werknemers die door een in artikel 1 beoogde werkgever tijdelijk werkloos worden gesteld of genieten van een tijdelijke werkloosheidsuitkering in uitvoering van de crisismaatregelen voor bedienden

Artikel 3.

De vergoeding wordt uitbetaald aan de begunstigen per ontvangen werkloosheidsdag ten belope van maximum 100 dagen (kredietdagen) per jaar (1 januari – 31 december), met dien verstande dat dit aantal is uitgedrukt rekening houdend met een regeling van zes vergoedbare dagen per week.

Hoofdstuk 3 - Bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen

Artikel 4.

De dagbedragen (uitgedrukt rekening houdend met een regeling van zes vergoedbare dagen per week) van de aanvullende uitkeringen die in de loop van deze overeenkomst worden uitgekeerd, belopen: 5,00 euro



Hoofdstuk 4 - Betalingsmodaliteiten van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen

Artikel 5.

De aanvullende vergoeding wordt uitbetaald door de syndicale uitbetalinginstellingen werkloosheidsvergoedingen mits naleving van de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vastgesteld procedures.

De werknemers vergoedt door het HVW dienen hun aanvraag tot vergoeding in bij het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 6.

De aanvullende werkloosheidsuitkeringen worden niet uitgekeerd aan de werknemers die tevens het statuut hebben van zelfstandige in bijberoep in de sector en hierdoor geen werkloosheidsvergoedingen ontvangen.

Hoofdstuk 5 - Algemene bepalingen

Artikel 7.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid is belast met de administratieve, boekhoudkundige en financiële organisatie van de verrichtingen die voortspruiten uit de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8.

De bijzondere gevallen die niet op grond van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden opgelost worden door de meest gereede partij voorgelegd aan de Raad van Bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Hoofdstuk 6 - Geldigheidsduur

Artikel 9.

Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur en vervangt de [CAO van 11 mei 2009 N° 92526/CO/314](#). Ze treedt in werking op 1 januari 2009.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur met dien verstande dat zij te allen tijde kan worden aangepast aan de bepalingen van andere CAO's gesloten in het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen.

Zij kan bij eenparig akkoord van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. De opzegging wordt betekend bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen.



Verlof

Anciënniteitsverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2009 betreffende het anciënniteitsverlof en de modaliteiten voor deeltijdse werknemers

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen. Onder “werknemers” wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Artikel 2. CAO van 11 mei 2009

De [CAO van 11 mei 2009](#) houdende de bepaling van de loon- en arbeidsvoorwaarden en maatregelen ter bevordering van vorming heeft vanaf 1 januari 2009 een betaalde verlofdag toegekend per schijf van 5 jaar anciënniteit.

Artikel 3. Berekening van de anciënniteit (zie ook [hoofdstuk 5 – classificatie van de CAO van 8 juni 2011](#))

De anciënniteit wordt berekend vanaf de eerste werkdag van de eerste arbeidsovereenkomst bij de werkgever, zonder rekening te houden met het arbeidsstelsel.

Bij overname van de onderneming blijft de anciënniteit behouden (CAO 32).

Voor de berekening van de anciënniteit worden alle periodes van schorsing van de overeenkomst gelijkgesteld aan prestaties.

Als de overeenkomst wordt onderbroken, zal de anciënniteit berekend worden door alle periodes die gedekt zijn door een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever op te tellen.

Artikel 4. Modaliteiten voor deeltijdse werknemers

Om het aantal dagen verlof of het aantal uren verlof in geval van deeltijds werk te bepalen, moet volgende formule toegepast worden: het wekelijkse arbeidsstelsel delen door 38 uren X het aantal dagen toegekend door anciënniteit.

Gezien het veelvoud aan arbeidsroosters, wordt het resultaat vervolgens omgezet in uren verlof door te vermenigvuldigen met 7.60 wat overeenstemt met 7.36 uur.

Als de decimalen gelijk zijn aan of hoger zijn dan 0.50, moet er naar boven worden afgerond en als de decimalen lager zijn dan 0.50, moet er naar beneden worden afgerond.

Voorbeelden :

$15 \text{ u} / 38 \text{ u} \times 3 \text{ dagen} = 1.18 \text{ dagen} \times 7.60 = 8.96 \text{ uren}$ of 9 uren na afronding.

$29 \text{ u} / 38 \text{ u} \times 2 \text{ dagen} = 1.52 \text{ dagen} \times 7.60 = 11,55 \text{ uren}$ of 12 uren na afronding.



Het wekelijks arbeidsstelsel stemt overeen met het wekelijkse gemiddelde van het arbeidsregime van de 4 weken voor de dag van de verlofaanvraag.
De verlofdagen worden opgenomen na gemeenschappelijk akkoord.

Artikel 5.

Deze arbeidsovereenkomst verduidelijkt artikel 18 van de [CAO van 11 mei 2009](#) houdende de bepaling van de loon- en arbeidsvoorwaarden en maatregelen ter bevordering van vorming.

Artikel 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009
Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze kan door een van de partijen met zes maanden vooropzeg worden opgezegd. De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een aangetekende brief.



Klein verlet

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 1953 betreffende het toekennen van verlof wegens bijzondere gebeurtenissen aan het personeel van het haarkappersbedrijf

→ Beslissing betreffende het toekennen van verlof wegens bijzondere gebeurtenissen aan het personeel van het haarkappersbedrijf

Artikel 1

Aan het personeel van het haarkappersbedrijf worden ter gelegenheid van de hierna opgesomde bijzondere gebeurtenissen, volgende verlofdagen toegekend :

1. Huwelijk van de betrokkene : twee opeenvolgende werkdagen. Heeft het huwelijk echter op een Zaterdag of op een dag welke een wettelijke feestdag voorafgaat plaats, dan wordt één dag verlof toegekend tenzij krachtens een andersluidende overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer(neemster) langer verlof wordt gegeven.
2. Huwelijk van een rechtstreekse verwant(e) in opgaande of in dalende lijn, van een broeder of een zuster van betrokkene : één werkdag. Heeft het huwelijk echter op een Zaterdag of op een dag welke een wettelijke feestdag voorafgaat plaats, dan wordt geen verlof toegekend, tenzij krachtens een andersluidende overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer(neemster).
3. Bevalling van de echtgenote : één werkdag.
4. Overlijden :
 - a) van de echtgenoot(note), een kind, de ouders of schoonouders : twee werkdagen;
 - b) van een broeder, zuster, kleinkind of grootouders : één werkdag.
5. Verschijnen voor de militieraad, oproeping voor het selectiecentrum of voor een militaire schouwing : het vereist aantal dagen met een maximum van drie dagen.
6. Deelneming aan de bijeenkomst van de familieraad : de hiertoe vereiste tijd.
7. Plechtige Communie van een kind : één werkdag.
Heeft de plechtigheid 's Zondags plaats, dan wordt op de eerstvolgende Maandag één dag verlof toegekend.
8. Priesterwijding van of afleggen van de kloostergelofte door een kind, broeder of zuster van betrokkene : één werkdag.
Heeft de plechtigheid echter op een Zaterdag of op een dag welke een wettelijke feestdag voorafgaat plaats, dan wordt geen verlof toegekend, tenzij krachtens een andersluidende overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer(neemster).
9. Arbeidsongeval : één werkdag (namelijk de dag waarop de werknemer (neemster) door het ongeval wordt getroffen).



Artikel 2

Voor elke dag verlof, toegekend in de onder artikel 1 bepaalde omstandigheden, betaalt de werkgever aan de betrokkene minstens het basisloon.



Verplaatsingskosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 2009 ter wijziging van artikel 7 van de [CAO van 11 mei 2009](#) houdende de bepaling van de loon- en arbeidsvoorwaarden en maatregelen ter bevordering van vorming

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder “werknemers” wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Artikel 2

Vanaf 1 juni 2009 zal de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten woon-werkverkeer 80% bedragen, voor alle vervoermiddelen **uitgezonderd de fiets, waarvoor de terugbetalingmodaliteiten zijn opgenomen in de [CAO van 11 mei 2009](#) houdende de bepaling van de loon- en arbeidsvoorwaarden en maatregelen ter bevordering van vorming.**

Deze terugbetaling wordt berekend op basis van de werkelijke afstand tussen de woonplaats en de werkplaats. De directie van de onderneming kan overgaan tot de verificaties die zij noodzakelijk acht om haar tegemoetkoming te rechtvaardigen en kan van de werknemer alle documenten bekomen die hiervoor nuttig zijn. De werkgever betaalt een dagvergoeding, die enkel wordt toegekend voor de effectieve aanwezigheidsdagen in de onderneming.

Deze dagvergoeding wordt berekend door 80% te nemen van het bedrag voor een weekabonnement NMBS voor de afgelegde afstand, gedeeld door 5.

Artikel 3

Als de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer (NMBS, Mivb, Tec, De Lijn) en als de prijs voor het vervoer een eenheidsprijs is, wordt de tussenkomst van de werkgever forfaitair vastgesteld op 80% van de werkelijke prijs betaald door de werknemer en dit ongeacht de afstand.

Indien de werknemer houder is van een abonnement, kan hij ook de tegemoetkoming genieten voor de afwezigheidsdagen voor zover deze dagen vallen in de geldigheidsperiode van het abonnement en hij de terugbetaling ervan niet kan bekomen.

Artikel 4

Deze arbeidsovereenkomst vervangt artikel 7 van de [CAO van 11 mei 2009](#) houdende de bepaling van de loon- en arbeidsvoorwaarden en maatregelen ter bevordering van vorming



Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2009.

Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze kan door een van de partijen met zes maanden vooropzeg worden opgezegd. De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een aangetekende brief.



Arbeidsduur

Nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2010 in het kader van de invoering van nieuwe arbeidsregelen in de ondernemingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen. Onder “werknemers” wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Artikel 2. Juridisch kader

Deze cao wordt afgesloten in uitvoering van de cao 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelen in de ondernemingen

Artikel 3.

De ondernemingen die wensen beroep te doen op de mogelijkheden voorzien in de CAO 42 van 2/6/1987 kunnen dit slechts mits zij 3 maanden voorafgaandelijk het paritair comité op de hoogte brengen van hun intenties en nadien op vlak van de onderneming een ondernemingsovereenkomst sluiten, ondertekend door minstens één van de syndicale organisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité voor de kappers en de schoonheidszorgen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal vervolgens ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité.

Jaarlijks zal de onderneming een verslag overmaken aan het paritair comité waaruit de weerslag op de werkgelegenheid blijkt.

Artikel 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 02 september 2010. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Ze kan door een van de partijen met zes maanden vooropzeg worden opgezegd. De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een aangetekende brief.



Arbeidstijden onderhoudspersoneel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 2003 betreffende de vaststelling van de arbeidstijden voor het onderhoudspersoneel

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen.

Onder “werknemers” wordt verstaan, de arbeiders en de arbeidsters die als functie hebben het onderhoud van machines en materiaal en/of schoonmaken van de bedrijfslokalen.

Artikel 2

Bovengenoemde werknemers kunnen tewerkgesteld worden binnen volgende tijdslimieten:

- op normale wekdagen tussen 6 uur en 20 uur;
- op zon- en feestdagen tussen 7 uur en 10 uur.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003.

Zij wordt afgesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een vooropzeg van drie maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.



Arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2001 betreffende de arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers

Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de fitness- en afslankingscentra die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werknemers” verstaan zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers van de categorie “lesgever-specialisten” zoals bepaald in artikel 5 van de [CAO van 2 juli 2001](#) betreffende de functieclassificatie in uitvoering van de [CAO van 26 februari 2001](#).

Hoofdstuk II. - Bepalingen

Artikel 2.

In afwijking van de CAO van 28 maart 1994 (KB van 18 januari 1995, BS van 20 april 1995) betreffende de arbeidsduur voor deeltijds tewerkgestelde werknemers, artikelen 2 en 3, wordt de minimale wekelijkse arbeidsduur teruggebracht tot minimaal 4 uur met een minimum van 1 uur per prestatie.

Artikel 3.

De werknemers tewerkgesteld in dit stelsel ontvangen een loon dat minstens gelijk is aan het loon voorzien onder categorie III zoals vastgelegd in de [CAO van 26 februari 2001](#) betreffende de invoering van een nieuwe classificatie met eraan verbonden arbeids- en loonsvoorwaarden.

Artikel 4.

De ondernemingen die willen afwijken van deze CAO moeten een CAO sluiten, die mee ondertekend is door minstens één van de syndicale organisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen. Deze CAO zal vervolgens ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité.

Hoofdstuk III. Opheffing- en slotbepaling

Artikel 5.

De [CAO van 22 maart 1999](#) betreffende de arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers (geregistreerd onder het nummer 51846/CO314,



algemeen verbindend verklaard bij KB van 2 april 2001, BS 17 mei 2001) wordt opgeheven.

Artikel 6.

Deze CAO wordt van kracht op 1 september 2001 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen met een opzeggingstermijn van drie maanden. De opzegging wordt gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.



Overwerk voor deeltijds tewerkgestelde werknemers

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 inzake overwerk voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die vallen onder het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt met “werknemers” de arbeiders en bedienden bedoeld: de mannelijke en de vrouwelijke werknemers.

Artikel 2

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wijkt af van het KB van 25 juni 1990 – BS van 30 juni 1990 betreffende de overuren van deeltijdse werknemers.

Artikel 3

De regel van toepassing op de deeltijdse werknemers waarvan het contract een werkweek van minder dan 19 uren voorziet, is de volgende:

- de werkgever beschikt over een krediet van drie bijkomende uren per kalendermaand. Dit krediet mag niet overgezet worden naar de volgende maanden. Deze uren geven geen recht op een salaristoelage.
- de salaristoelage is verplicht vanaf het vierde uur dat de kredietduur overschrijdt.

Artikel 4

De regel van toepassing op de deeltijdse werknemers waarvan het contract een werkweek van 19 uren of meer voorziet, is de volgende:

- de werkgever beschikt over een krediet van zes bijkomende uren per kalendermaand. Deze uren geven recht op een salaristoelage.
- de salaristoelage is verplicht vanaf het zevende uur dat de kredietduur overschrijdt.

Artikel 5

De deeltijdse werknemers waarvan het contract een variabel uurrooster voorziet, zijn onderworpen aan dezelfde regels zoals voorzien in de artikelen 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6

Voor alle overuren die het krediet zoals voorzien in de artikelen 3, 4 en 5 overschrijden, blijft de algemene wetgeving met betrekking tot de overuren van toepassing.



Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1982 tot vaststelling van de berekening van de beloning in geval van overuren en deeltijdse arbeid (KB 20.07.1982 – BS 18.08.1982).

Artikel 8

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



Opzeggingstermijnen

Koninklijk besluit van 02 december 2011 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen ressorteren (PC 314)

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 61, § 1, genummerd bij de wet van 20 juli 1991;

Gelet op het koninklijk besluit van 5 maart 2008 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen;

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen ressorteren.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Artikel 3

§ 1

In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op :

- tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;
- tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan drie jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- negenveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen drie en minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- zevenenzeventig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd zevenenzeventig dagen wat de werklieden betreft die ten minste twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

§ 2



In geval van ontslag met het oog op brugpensioenen gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 4

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven hun gevolgen behouden.

Artikel 5

Het koninklijk besluit van 5 maart 2008 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, wordt opgeheven.

Artikel 6

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

Artikel 7

De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.



TIJDSKREDIET

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2013 in uitvoering van de CAO nr. 103, afgesloten op 27 juni 2012 binnen de NAR, tot instelling van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Artikel 1

De huidige cao is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het PC voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314.00).

Met werknemers wordt bedoeld: het arbeiders- en bediendenpersoneel, zowel mannen als vrouwen.

Artikel 2

De huidige cao wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 § 2 en artikel 8 § 3 van de cao nr.103, afgesloten op 27 juni 2012 binnen de NAR, tot instelling van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (KB van 25/08/2012 - BS van 31/08/2012). Zij is een aanvulling aan artikel 4, 5 en 6 van de cao van 4 juni 2007 (Ref: 83845/CO/314), houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 6 §2, van de cao nr.103 van de NAR, kunnen de sector en de ondernemingen van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, bij cao, een andere uitoefening van het recht op loopbaanvermindering van 1/5de vaststellen, voor een periode van maximaal 12 maanden, dan de uitoefening van dat recht ten belope van één dag of twee halve dagen per week.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging binnen de onderneming, kan een andere uitoefening van het recht op loopbaanvermindering van 1/5de, voor een periode van maximaal 12 maanden vastgesteld worden door middel van het arbeidsreglement en op voorwaarde dat hieromtrent een wederzijds schriftelijk akkoord wordt afgesloten tussen de werknemer en de werkgever.

Artikel 4

In uitvoering van artikel 8, § 3 van de cao nr. 103, afgesloten op 27 juni 2012 binnen de NAR, hebben de voltijdse werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar, zonder maximale duurtijd, het recht om hun arbeidsprestaties met 1/5de te verminderen op voorwaarde dat zij voldoen aan één van volgende voorwaarden: dat zij, vroeger, een zwaar beroep hebben uitgeoefend, zoals gedefinieerd in vermelde cao nr. 103, gedurende ten minste 5 jaar in de loop van de 10 voorafgaande jaren of gedurende ten minste 7 jaar in de loop van de 15 voorafgaande jaren;

dat zij een beroepsloopbaan hebben uitgeoefend van ten minste 28 jaar.

Deze periode moet genomen worden per periode van minimum 6 maand.



Artikel 5

De huidige cao neemt een aanvang op 23/04/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits vooropzeg van 6 maand, betekend bij aangetekend schrijven, gericht tot de voorzitter van het PC voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314).



SECTORALE NON-DISCRIMINATIECODE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2004 inzake de installatie van een sectorale non-discriminatiecode

Artikel 1. - Toepassing

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Discriminatiewet van 12 december 2002 en het Vlaams decreet van 24 april 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 2. - Doel

De sociale partners uit de sector van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314) brengen tot uitdrukking dat ze een groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elk ongewenst onderscheid op basis van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.

Artikel 3. - Sensibilisering

Zij zullen daarom via de hun geëigende kanalen, alle werkgevers en werknemers uit de sector sensibiliseren om deze non-discriminatiecode te respecteren.

Artikel 4 - Personeelsbeleid

In het bijzonder zullen de werkgevers worden gevraagd de werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel te laten gebeuren op een zodanige wijze dat iedereen behandeld wordt als een gelijke, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.

De werkgever zal erop toezien dat in zijn onderneming de werknemers met elkaar en anderen omgaan in wederzijds respect. Hij stelt een vertrouwenspersoon aan die eventuele klachten kan aanhoren.

Artikel 5 - Omgangsvormen

De werknemers worden opgeroepen respect te hebben voor elkaar en voor anderen, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.



Artikel 6 - Opleiding

Bij vorming-, opleidings- of andere activiteiten die de sector organiseert, zowel intern als extern, wordt expliciet aandacht besteed aan het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, voor zover dit past bij de aard van de activiteit.

Artikel 7 - Duur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 oktober 2004. Partijen kunnen de cao opzeggen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité.

Deze CAO is van toepassing op de werknemers, die op het ogenblik dat wanneer de arbeidsongeschiktheid van lange duur aanvangt, door een lopende arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan een onderneming die ressorteert onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen PC 314.



BRUGPENSIOEN

Conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar mits een beroepsverleden van 40 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2011 betreffende de invoering van een conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar mits een beroepsverleden van 40 jaar

Verlengd via CAO van 23/04/2013.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Onder werknemers verstaat men de arbeiders, arbeidsters en bedienden.

Hoofdstuk II - Bepalingen.

Artikel 2.

Deze overeenkomst heeft tot doel van 01/01/2011 tot 31/12/2012 een regeling van aanvullende vergoeding voor bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag, overeenkomstig de artikelen 45 tot 47 van de wet tot wijziging van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen.

Artikel 3.

De in artikel 2 van onderhavige CAO bedoelde regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de werknemers die:

1° op het moment van het einde van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2012, de leeftijd van 56 jaar of ouder bereiken of bereikt hebben;

2° op het moment van het einde van hun arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen;

3° die voldoen aan de hieromtrent voorziene voorwaarden en in het bijzonder door het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

4° ontslagen worden, behoudens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de CAO nr. 17 gesloten in



de Nationale Arbeidsraad. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.

Artikel 4.

Voor de betrokken wernerers, gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in artikelen 6 en 7 van de CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkeringen en het netto referteloon van de werknemers. Voor de berekening van het voornoemd netto referteloon tot bepaling van de hoger vermelde aanvullende vergoeding zal evenwel, vanaf 1 januari 2004, de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de arbeiders berekend worden op 100% in plaats van 108% van hun begrensd maandloon.

Artikel 5.

De in artikel 4 van deze cao bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Artikel 6.

De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Zijn bedrag wordt, overeenkomstig artikel 8 van de CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad:

- gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen;
- herzien overeenkomstig de herwaarderingscoëfficiënt door de Nationale Arbeidsraad jaarlijks vastgelegd, in functie van de evolutie van de regelingslonen.

Artikel 7. Brugpensioen en tijdkrediet

In geval van gedeeltelijke of volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdkrediet zal de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 berekend worden op basis van het arbeidsstelsel dat de periode van tijdkrediet voorafging.

Artikel 8.

De aanvullende vergoeding brugpensioen zal doorbetaald worden in geval van werkhervatting conform de wettelijke beschikkingen terzake in het interprofessioneel akkoord 2007-2008.



Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.



Conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2011 betreffende de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2009, betreffende de toekenning van het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.
Onder werknemers verstaat men de arbeiders, arbeidsters en bedienden.

Hoofdstuk II - Bepalingen.

Artikel 2.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2009, K.B. 19/04/2009, B.S. 07/07/2010, betreffende de toekenning van het conventioneel brugpensioen op 58 jaar, wordt verlengd voor een duurtijd van drie jaar te rekenen vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3.

De in artikel 1 van onderhavige CAO bedoelde regeling van aanvullende vergoeding wordt voorzien voor de werknemers die:

- 1° de leeftijd van 58 jaar of meer bereikt of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2013;
- 2° voldoen aan de ter zake geldende loopbaanvoorwaarden
- 3° ontslagen worden, behoudens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.

Artikel 4.

Voor de betrokken werknemers, gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in artikelen 6 en 7 van de CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkeringen en het netto referteloon van de werknemers. Voor de berekening van het voornoemd netto referteloon tot bepaling van de hoger



vermelde aanvullende vergoeding zal evenwel, vanaf 1 januari 2004, de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage van de arbeiders berekend worden op 100% in plaats van 108% van hun begrensd maandloon.

Artikel 5.

De in artikel 4 van deze cao bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Artikel 6.

De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Zijn bedrag wordt, overeenkomstig artikel 8 van de CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad:

- gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen;
- herzien overeenkomstig de herwaarderingscoëfficiënt door de Nationale Arbeidsraad jaarlijks vastgelegd, in functie van de evolutie van de regelingslonen.

Artikel 7. Brugpensioen en tijdkrediet

In geval van gedeeltelijke of volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdkrediet zal de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 berekend worden op basis van het arbeidsstelsel dat de periode van tijdkrediet voorafging.

Artikel 8.

De aanvullende vergoeding brugpensioen zal doorbetaald worden in geval van werkhervatting conform de wettelijke beschikkingen terzake in het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

Deze CAO vervangt de CAO van 24 januari (103482/CO/314).



VORMING

Toekenning van vormingsvergoedingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2010 betreffende de toekenning van vormingsvergoedingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder “werknemers” wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Artikel 2

Vanaf 01/07/2010 wordt de kwalificatiepremie afgeschaft en vervangen door een vormingsvergoeding..

Het Sociale Fonds voor Bestaanszekerheid wordt belast met de uitvoering en de uitbetaling van de vormingsvergoeding.

Artikel 3

De titel van hoofdstuk 19 van de [CAO van 04/06/2007](#) (83.845/co/314) wordt vervangen door “vormingsvergoeding”.

Het artikel 41 van de [CAO van 04/06/2007](#) (83.845/co/314) wordt vervangen door: De werkgeversbijdrage blijft vastgesteld op 1,5% van de loonmassa. De bijdragen zullen worden geïnd door de RSZ die ze zal doorstorten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Artikel 4

Vanaf 1 juli 2010 wordt een opleidingsvergoeding, toegekend aan de werknemers uit de sector. Deze wordt als volgt vastgelegd:

- 37,50 euro bruto voor een halve dag sectoraal erkende opleiding (minimum 3 uur) of een avondopleiding
- 75 euro bruto voor een volledige dag sectoraal erkende opleiding (minimum 6 uur)
- 25 euro bruto voor een bezoek aan een erkende vakbeurs
- per kalenderjaar kan een werknemer maximaal 750 euro bruto ontvangen

Artikel 5

De werknemer heeft recht op een opleidingsvergoeding indien hij op een door het sociaal fonds erkende vorming aanwezig was en hiervoor geregistreerd werd. De controle zal enerzijds geschieden aan de hand van de elektronische identiteitskaart en anderzijds door het handtekenen van een aanwezigheidslijst.



In geval de aanwezigheid niet elektronisch geregistreerd kan worden, wordt de aanwezigheidscontrole uitgevoerd door het manueel invoeren. De opleidingsvergoeding zal in de tweede helft van de maand die volgt op het bijwonen van de opleiding worden uitbetaald.

Artikel 6

Ter bepaling of een vorming erkend wordt, zal binnen de schoot van het sociaal fonds een commissie opgericht worden.

Artikel 7

Alle erkende vormingen/vakbeurzen, rechtgevend op een vergoeding, zullen gepubliceerd worden op de website van het fonds.

Artikel 8

Alle geschillen met betrekking tot de opleidingsvergoedingen zullen bij de voorzitter van het fonds voor bestaanszekerheid aanhangig gemaakt worden. De beheerraad beslist over de geschillen.

Artikel 9

Het intern reglement betreffende de opleidingsvergoedingen zal door de Beheerraad van het Fonds voor Bestaanszekerheid aanhangig gemaakt worden. De beheerraad beslist over de geschillen.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2010 en vervangt de [collectieve arbeidsovereenkomst van 25/04/2005](#) (74703/co/314) inzake de toekenning van de kwalificatiepremie.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Ze kan door een van de partijen met zes maanden vooropzeg worden opgezegd. De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een aangetekende brief.



FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Oprichting

Collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten

C.A.O. - 26.02.2007 82462/co/314 K.B. 10.07.2007 B.S. 07.08.2007 41285

C.A.O. - 06.11.2007 86339/co/314 K.B. 02.06.2008 B.S. 13.11.2008 59275

Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, inzonderheid op artikel 2;

I. OPRICHTING

Artikel 1

Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht vanaf 1 januari 1991 genoemd "Fonds voor bestaanszekerheid voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen".

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers, de werknemers en werkneemsters, hierna "werknemers" genoemd, die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Artikel 3

Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1991; zij is geldig voor onbepaalde tijd. Zij kan opgezegd worden met inachtnaam van een opzegperiode van drie maanden te betekenen door de helft van de ondertekende partijen. De betekening wordt per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

II. STATUTEN

Hoofdstuk I : Benaming, maatschappelijke zetel

Artikel 4

Er wordt met ingang van 1 januari 1991 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Fonds voor bestaanszekerheid voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen", hierna "het fonds" genoemd.

Artikel 5

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 9000 Gent, Vijfwindgatenstraat 21 F. Het adres kan te allen tijde worden gewijzigd bij gewone beslissing van de raad van beheer. **(Gewijzigd : CAO 06.11.07)**



Hoofdstuk II : Doel

Artikel 6

Het fonds heeft tot doel :

De aanwending van de werkgeversbijdrage van 0,25 pct. van de brutolonen ten voordele van de risicogroepen zoals bedoeld in hoofdstuk XII van de wet van 29 december 1990, houdende sociale bepalingen, uit te werken binnen de bedrijfstak via een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten in het paritair comité en algemeen verbindend te verklaren bij koninklijk besluit; de financiering, de toekenning en de vereffening te verzekeren van aanvullende lonen zoals bijvoorbeeld, doch niet limitatief, het toekennen van een eindejaarspremie, syndicale premie, kwalificatiepremie ten voordele van de werknemers; **(Gewijzigd : CAO 26.02.07)** de financiering van de syndicale en socioprofessionele vorming van de werknemers uit de sector.

De samenstelling en het beheer van een onroerend vermogen en een roerend vermogen en de huurfinanciering van onroerende of roerende goederen aan derden, het verwerven door aankoop of anderszins, het verkopen, het ruilen, het bouwen, het verbouwen, het verbeteren, het uitrusten, het aanpassen, het verfraaien, het onderhouden, het in erfpacht geven, erfdienstbaarheden toestaan, het verhuren, het huren van roerende en onroerende goederen, het verkavelen, het prospecteren en het uitbaten van onroerende goederen, evenals alle handelingen die rechtstreeks of onrechtstreeks met dit doel in verband staan en die van aard zijn de uitbreiding en de opbrengst van de roerende en onroerende goederen te bevorderen, evenals zich borg stellen voor het goede verloop van verbintenissen door derde personen aangegaan die het genot zouden hebben van deze roerende en onroerende goederen.

Het fonds mag alle verrichtingen stellen van commerciële, industriële, onroerende, roerende of financiële aard die rechtstreeks of onrechtstreeks met haar doel verwant of verknocht zijn of de verwezenlijking ervan kunnen bevorderen.

Bovenvermelde opsomming is niet beperkend, zodat het fonds alle handelingen kan stellen, die op welke wijze ook kunnen bijdragen tot de verwezenlijking van het geheel of een gedeelte van haar maatschappelijk doel. **(Ingevoegd : CAO 26.02.07)**

Hoofdstuk III : Financiering

Artikel 7

De inkomsten van het fonds bestaan uit bijdragen gestort door de werkgevers bedoeld in artikel 2, en uit de intresten van belegde kapitalen.

Artikel 8

De bijdragen voor aanvullende sociale voordelen en/of aanvullende lonen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst. Zij worden percentsgewijs vastgelegd op de brutolonen die in aanmerking worden genomen bij het berekenen



van de sociale zekerheidsbijdragen conform de desbetreffende vigerende wetgeving (**Gewijzigd : CAO 26.02.07**) en door te rekenen administratiekosten.

Artikel 9

De bedragen worden geïnd en ingevorderd door tussenkomst van de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Artikel 10

De werkingskosten van het fonds worden elk jaar vastgesteld door de raad van beheer genoemd in artikel 13. Deze kosten worden gedekt door de renten van de kapitalen voortkomend van de storting van de bijdragen en eventueel door een afhouding op de voorziene bijdragen en waarvan het bedrag wordt vastgesteld door het voormeld beheerscomité.

Hoofdstuk IV : Toekenning en vereffening van aanvullende sociale voor- delen

Artikel 11

De in artikel 2 genoemde werknemers kunnen recht krijgen op sociale voordelen waarvan het bedrag, de toekenningsvoorwaarden en de uitkeringsmodaliteiten worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (P.C. 314), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 12

De uitbetaling van de aanvullende sociale voordelen kan in geen enkel geval afhankelijk worden gemaakt van de betaling van de verschuldigde bijdragen door de werkgever.

Hoofdstuk V : Beheer

Artikel 13

Het fonds wordt beheerd door een raad van beheer bestaande uit tien effectieve leden die de beheerders zijn van dit fonds.

De helft van de leden wordt aangeduid door en onder de leden van de werkgeversorganisaties; de andere helft door en onder de leden van de werknemersorganisaties zoals vermeld in artikel 1.

De leden van de beheerraad worden aangesteld voor een periode van zes jaar. Om de voortzetting te verzekeren zullen de mandaten vernieuwbaar zijn afwisselend met een tussenpauze van drie jaar. Bij elke tussenpauze van drie jaar en in de onpare jaren zullen twee mandaten behorend tot de werkgeversorganisaties en drie mandaten behorend tot de werknemersorganisaties vernieuwd worden en in de pare jaren zullen drie mandaten behorend tot de werkgeversorganisaties en twee mandaten behorend tot de werknemersorganisaties vernieuwd worden.

De raad van beheer wordt aangevuld door tien plaatsvervangende leden die worden aangeduid onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde duur als de effectieve



leden. In geval van beletsel vervangen de plaatsvervangende leden de effectieve leden met dezelfde bevoegdheid.

De functie van effectief of plaatsvervangend lid in de raad van beheer vervalt door ontslag, overlijden of wegens ontslag door de verantwoordelijke organisatie. Het nieuw lid voltooit het mandaat van degene die hij vervangt.

De mandaten van effectief of plaatsvervangend lid van de raad van beheer zijn hernieuwbaar onder dezelfde voorwaarden als deze waaronder zij worden aangeduid.

Artikel 14

De beheerders van het fonds gaan enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen van het fonds.

Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij hebben ontvangen.

Artikel 15

De raad van beheer kiest uit zijn midden een voorzitter, voor een mandaat van drie jaar (**Gewijzigd : CAO 26.02.07**), die respectievelijk behoort tot werkgevers of werknemers. De ondervoorzitter behoort van rechtswege tot de andere partij.

De eerste voorzitter wordt gekozen uit de werkgeversorganisaties.

Ten einde de continuïteit van het beleid te verzekeren kan de termijn van het mandaat van de voorzitter en ondervoorzitter niet dezelfde einddatum hebben.

(Ingevoegd : CAO 26.02.07)

Artikel 16

De raad van beheer beschikt over de meest uitgebreide rechten voor het beheer en de administratie van het fonds.

De raad van beheer kan een deel van zijn bevoegdheden overdragen aan de secretaris aan te duiden onder de leden van de werkgeversorganisaties, of aan elke mandataris van zijn keuze.

Het Fonds wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitter en de ondervoorzitter.

De raad van beheer mag welbepaalde bevoegdheden voor daden van dagelijks bestuur overdragen aan elke persoon, die zij bekwaam zouden achten.

In al de akten, waarbij de aansprakelijkheid van het Fonds betrokken is, moet de handtekening der leden van de raad van beheer van het Fonds onmiddellijk worden voorafgegaan of gevolgd door de aanduiding van de hoedanigheid krachtens dewelke zij optreden. **(Ingevoegd : CAO 26.02.07)**

De raad van beheer heeft onder meer als opdracht :

1. over te gaan tot aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;
2. de controle te verrichten en alle nodige maatregelen te treffen ter uitvoering van de statuten;
3. de administratiekosten, alsmede het aandeel van de jaarlijkse inkomsten tot dekking van deze vast te stellen.



Artikel 17

De raad van beheer vergadert minstens éénmaal per trimester in de zetel van het fonds of op een andere plaats die uitdrukkelijk moet zijn opgegeven in de uitnodiging tot de vergadering gericht aan de leden, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op uitnodiging van de secretaris van het fonds op vraag van ten minste de helft van de leden van de raad van beheer, evenals op vraag van één van de vertegenwoordigde organisaties. **(Gewijzigd : CAO 26.02.07)**

Artikel 18

De secretaris van het fonds woont van rechtswege de vergaderingen bij van de raad van beheer en neemt het secretariaat waar. **(Opgeheven door : CAO 26.02.07)**

Bij afwezigheid van de secretaris neemt de jongste aanwezige mandataris het secretariaat waar. **(Ingevoegd : CAO 26.02.07)**

Artikel 19

De raad van beheer kan enkel geldig beraadslagen of beslissen, indien de meerderheid van de leden, zowel van werkgevers- als van werknemerszijde, aanwezig is of vertegenwoordigd via volmacht.

De beslissingen van de raad van beheer worden eenparig door de aanwezige leden genomen.

Alleen de effectieve leden en de plaatsvervangende leden die zetelen ter vervanging van de effectieve leden zijn stemgerechtigd.

De raad van beheer zal een huishoudelijk reglement opstellen dat de modaliteiten van zijn werking in aanvulling van de statuten nader omschrijft.

Hoofdstuk VI : Balans, rekeningen

Artikel 20

Het voorleggen van balans en rekeningen zal gebeuren in de maand (mei) **(Gewijzigd : CAO 26.02.07)**, volgend op het dienstjaar.

Jaarlijks moet de raad van beheer, evenals de revisor of de accountant die door het paritair comité wordt aangeduid, een geschreven verslag uitbrengen over de uitvoering van hun taak tijdens het voorbije boekjaar.

De balans en de bovengenoemde verslagen moeten uiterlijk tijdens de maand (mei) **(Gewijzigd : CAO 26.02.07)** ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Artikel 21

Het dienstjaar begint op 1 januari en eindigt op 31 december van hetzelfde jaar.

Hoofdstuk VII : Ontbinding, vereffening



Artikel 22

Het Fonds kan worden ontbonden bij eenparige beslissing van het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Het paritair comité duidt de vereffenaars aan, omlijnt hun bevoegdheid en hun bezoldiging.

De raad van beheer over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na aanzuivering van het passief en geeft aan deze goederen en waarden een bestemming die in overeenstemming is met het doel waartoe het fonds werd opgericht.



Tegemoetkomingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 2009 betreffende de tegemoetkomingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de werknemers uit het kappersbedrijf, de schoonheidszorgen en de fitness in geval van arbeidsongevallen, beroepsziekte, gewone ziekte, ongeval van gemeen recht of moederschapsverlof

Hoofdstuk 1. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing op de werknemers, die op het ogenblik dat wanneer de arbeidsongeschiktheid van lange duur aanvangt, door een lopende arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan een onderneming die ressorteert onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen PC 314.

Onder werknemers verstaat men de arbeiders, arbeidsters en bedienden.

Artikel 2.

De in deze CAO bedoelde arbeidsongevallen, beroepsziekten, arbeidsongeschiktheid van lange duur en moederschapsverlof zijn die welke als dusdanig worden erkend in de wetgevingen betreffende de arbeidsongevallen, de beroepsziekten, de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en het moederschapsverlof.

Hoofdstuk 2. – Tegemoetkomingen bij arbeidsongeval, bij beroepsziekte, bij langdurige arbeidsongeschiktheid en bij moederschapsverlof

Toekenning van een dagvergoeding

Artikel 3.

Voor de toepassing van deze tegemoetkoming wordt als ongeval, als beroepsziekte of als langdurige arbeidsongeschiktheid beschouwd, het ongeval, de beroepsziekte of de langdurige arbeidsongeschiktheid die een volledige arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft van meer dan dertig kalenderdagen te rekenen met ingang van de dag van het begin van de beroepsziekte of de volledige arbeidsongeschiktheid die recht geven op de bij de betrokken wetgevingen voorziene vergoedingen. De vergoeding is ook in het kader van het moederschapsverlof toegekend.

Artikel 4.

De periode van arbeidsongeschiktheid of moederschapsverlof die door de tegemoetkoming van het fonds gedekt is, neemt een aanvang op de eenendertigste dag van de in artikel 3 bedoelde ongeschiktheid. De aanvullende vergoeding wordt gedurende maximum 120 dagen per jaar toegekend.



Artikel 5.

Het dagelijkse bedrag van de tegemoetkoming is bepaald op:

-5 euro met ingang van de eenendertigste

-de vergoeding wordt uitbetaald aan de begunstigten rekening houdend met een regeling van zes vergoedbare dagen per week

Artikel 6

De in artikel 5 bedoelde tegemoetkomingen worden op last van het fonds door de vakbondsorganisaties die deze CAO hebben ondertekend, uitgekeerd aan de gerechtigden die zich tot hen wenden.

Aan de andere gerechtigden worden de in artikel 5 bedoelde tegemoetkomingen rechtstreeks door het fonds voor bestaanszekerheid uitgekeerd.

Hoofdstuk 3. – Algemene bepalingen

Artikel 7.

De beheerraad van het Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen stelt de praktische toepassingsmodaliteiten vast en bepaalt de werkwijze die in acht moet worden genomen bij het indienen van de tegemoetkomingsaanvragen.

De bijzondere gevallen die niet op grond van de bepalingen van deze CAO kunnen worden opgelost, worden door de meest gereede partij voorgelegd aan het Fonds voor bestaanszekerheid.

Hoofdstuk 4 – Geldigheid

Artikel 8.

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2009.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur met dien verstande dat zij te allen tijde kan worden aangepast aan de bepalingen van andere CAO's gesloten in het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen.

Zij kan bij eenparig akkoord van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. De opzegging wordt betekend bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen.



Maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en de vorming van de risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2012 tot vaststelling van de werkgeversbijdragen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen ter financiering van de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en de vorming van de risicogroepen

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.
Onder werknemers verstaat men de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Hoofdstuk 2: Bepalingen

Artikel 2

In uitvoering van de wet betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van de concurrentiekracht van 26 juli 1996 en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 maart 1991 tot instelling van een Fonds voor bestaanszekerheid en ter vaststelling van zijn statuten en in uitvoering van de wet van 27 december 2006, hoofdstuk VII afdeling A en het KB van 19 maart 2007 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, wordt voor de jaren 2011 en 2012 een werkgeversbijdrage aan het Fonds vastgesteld waarvan het bedrag hierna wordt bepaald.

Artikel 3

Bovenvermelde werkgeversbijdrage wordt bepaald op 0,10% voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012. Voor dezelfde periode wordt een extra bijdrage van 0,05% van de brutoloonmassa toegekend.

Artikel 4

In toepassing van het artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 maart 1991 ter instelling van een fonds voor bestaanszekerheid en ter vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaart bij KB van 25 november 1991, wordt de bijdrage bedoeld in artikel 3 geïnd door de RSZ.



Hoofdstuk 3: Slotbepalingen

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde tijd.
Zij wordt van kracht op 1 januari 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.



VAKBONDSAFVAARDIGING

Statuut van de syndicale afvaardiging

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging

I.Toepassingsgebied

Artikel 1

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

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

II.Algemene beginselen

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

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



Artikel 5

De werkgevers en de vakbondsafvaardigingen:

-geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
-leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

III.Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Artikel 6

Artikel 6.1 Getalsterkte der vakbondsafvaardiging

Artikel 6.1.1

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

Artikel 6.1.2

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

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

Artikel 6.1.3

In een groep van gefranchiseerde ondernemingen zal één afvaardiging, samengesteld volgens de in punt 6.2 hieronder vastgestelde maatstaven mogen samengesteld worden om al de gesyndiceerde arbeiders en bedienden te vertegenwoordigen in de ondernemingen welke tot deze groep behoren.

Andere vormen van syndicale vertegenwoordiging op het niveau van de groep, kunnen worden besproken.

De notie “groep” (TBE) wordt bepaald op grond van economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

Aan de notie “groep” (TBE) kan worden voldaan indien:

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



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

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

Artikel 6.1.4

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

Artikel 6.1.5

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

Artikel 6.2

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

A.een onderneming die geen deel uitmaakt van een groep

-20 tot en met 49 personeelsleden: 2 afgevaardigden + 1 plaatsvervangende afgevaardigde

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

-vanaf 101 personeelsleden: 4 afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden

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



B.een groep van ondernemingen

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

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

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

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

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

Artikel 6.3

De getalsterkte van het personeel wordt bepaald op basis van het gemiddeld aantal personeelsleden in dienst gedurende de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de aanduiding van de afvaardiging.

De verdeling van de mandaten gebeurt volgens de respectieve herkomst van de uitbetaalde "sociale voordelen".

Artikel 7

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

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

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

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



Artikel 8

De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het PC voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen vertegenwoordigde organisaties van de werknemers, met inachtneming van het aantal leden die de vakbondsafgevaardigden moet tellen. De namen van de vakbondsafgevaardigden worden per aangetekend schrijven meegedeeld aan de werkgever.

De mandaten worden verdeeld volgens de respectieve herkomst van de uitbetaalde “sociale voordelen”.

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

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

Artikel 9

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

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

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

Artikel 10

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



IV.Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Artikel 11

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

1. naar aanleiding van elke vraag betreffende:

-de arbeidsbetrekkingen;

-de onderhandelingen met het oog op het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;

-de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;

-de toepassing van de loonschalen en de classificatieregels;

-de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
3. naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende werknemer, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

V.Statuuat van de leden van de vakbondsafvaardiging

Artikel 12

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

Artikel 13

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



A.Faciliteiten

Artikel 14

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Saldo's zijn overdraagbaar, noch naar andere afgevaardigden noch naar een ander kalenderjaar.

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



B.Bescherming tegen afdanking

Artikel 15

1.De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat. Ze genieten van deze bescherming gedurende een periode van vier jaar, zelfs indien de syndicale delegatie ophoudt te bestaan.

2.De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend en gewoon schrijven dat uitwerking heeft op de 3^{de} dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van 14 dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden.

Deze mededeling gebeurt bij aangetekend en gewoon schrijven, de periode van 14 dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden aangetekend schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van een reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

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

3.In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moeten de vakbondsorganisaties en de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

4.Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen:

- indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de in artikel 15,2 bepaalde procedure na te leven
- indien op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdende met de bepalingen van artikel 15,2 door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.



C. Interne en externe communicatie

Artikel 16

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

Artikel 17

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

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

VI. Slotbepalingen

Artikel 18

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

Artikel 19

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

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



Preventie van gezondheidsrisico's

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25/01/2012 houdende de preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers van het PC 314 die actief zijn in de kapperssector en de werknemers die ze tewerkstellen.

Onder « werknemers » verstaat men de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Hoofdstuk 2 : Juridisch kader

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kadert in de Europese kaderrichtlijn van 12 juni 1989 (89/391/CEE), in de bijzondere richtlijnen, in de zin van het artikel 16 §1 van voornoemde richtlijn (meer bepaald de richtlijnen 89/654/CEE, 89/656/CEE, 92/85/CEE, 98/24/CE, 2004/37/CE en 2009/104/CE), in de wet op het welzijn van 4 augustus 1996 en in hoofdstuk 9 van de sectorale overeenkomst van 8 juni 2011 houdende maatregelen voor verloning, vorming en arbeidsvoorwaarden.



Deel 1

Hoofdstuk 1 : Beginselen

- 1) De partijen zullen zich er samen toe verbinden de gezondheidsrisico's in de kapperssector naar beneden te halen, onder meer door de verdeling van onderhavig akkoord op lokaal en nationaal niveau.
- 2) De partijen erkennen dat het noodzakelijk is om prioritair een gemeenschappelijke preventiestrategie te ontwikkelen die rekening houdt met de stand van wetenschappelijke kennis.
- 3) De partijen nemen akte van de algemene beginselen van de kaderrichtlijn 89/391/CEE en de bijbehorende bijzondere richtlijnen, de cosmeticarichtlijn 76/768/CEE, zoals gewijzigd, evenals de verplichting die fabrikanten, invoerders en verdelers op grond hiervan moeten naleven (1). (1) La directive 76/768/CEE sur les cosmétiques sera remplacée par le règlement (CE) no.1223/2009, qui sera applicable à compter du 11 juillet 2013.
- 4) Onderhavig akkoord is van toepassing onverminderd de verplichting voor werkgevers en werknemers om het nationale en Europese recht houdende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers op de werkplaats na te leven.
- 5) De werkgevers en de werknemers zijn verplicht de nationale praktijken of de nationale wetgeving na te leven voor zover deze strikter zijn als dan de bepalingen van onderhavig akkoord.
- 6) De partijen verbinden zich ertoe een strategie te bepalen voor de verspreiding van informatie, opdat :
 - de kappers in hun kapsalon gemakkelijk toegang hebben tot de informatie betreffende de reglementering inzake bescherming van de huid (bijvoorbeeld op de internetsites van de vakbonden en de beroepsvertegenwoordigers van de kapperssector, aan de hand van omzendbrieven gericht aan de kappers, via instellingen voor ziekteverzekering of via leveranciers van mode accessoires of fabrikanten van cosmeticaproducten).
 - informatie over de bescherming van de huid op een korte, duidelijke, beknopte en geïllustreerde manier ter beschikking wordt gesteld zodat die kan gelezen en toegepast worden tijdens het werk (ook onder de vorm van een slogan).
 - de informatie aangepast is aan elke doelgroep, volgens opleidingsniveau (leerling lerende, werknemer, kapper, manager of ondernemingshoofd), volgens juridisch statuut (werkgever, werknemer) en in functie van het concept van het salon (profiel van het cliënteel).
- 7) De partijen verbinden zich ertoe acties te voeren opdat fabrikanten en producenten van cosmetica :
 - hun onderzoek naar het gebruik van stoffen die minder schadelijk zijn voor de huid en de luchtwegen opvoeren.
 - aangepaste beschermende handschoenen en/of crèmes voorzien bij hun shampoos en kleuringen.
 - de aandacht vestigen op de informatie met betrekking tot het verdunnen van shampoos, kleuringen en andere ter beschikking gestelde geconcentreerde producten.
- 8) De partijen verbinden zich er eveneens toe om in de scholen campagnes te organiseren met betrekking tot de preventie van risico's verbonden aan de praktische uitoefening van het beroep kapper.



- 9) De partijen verbinden zich ertoe de deelstaten, de gemeenschappen dus, aan te moedigen om preventie op te nemen in de cursussen van de toekomstige werknemers van de sector.

Hoofdstuk 2 : Behandeling van stoffen, producten en instrumenten en bescherming van de huid en de luchtwegen

- 1) Overeenkomstig artikel 9 van de kaderrichtlijn 89/391/CEE, voert de werkgever een risicobeoordeling uit en treft maatregelen op grond van die bevindingen teneinde de risico's te vermijden of te minimaliseren. De algemene principes inzake preventie opgenomen onder artikel 6 van de richtlijn 89/391/CEE zijn van toepassing.
- 2) De partijen passen de beschermingsmaatregelen toe, opgesomd in deel 2 van onderhavig akkoord.
- 3) Teneinde langdurig en voortdurend herhaald contact te vermijden met water en huidirriterende stoffen die gevoeligheid en allergische reacties kunnen veroorzaken, treft de werkgever individuele beschermingsmaatregelen en ziet hij toe op een evenwichtige afwisseling tussen natte en droge werken. De werknemers leven die veiligheidsvoorschriften na, overeenkomstig artikel 13 van de kaderrichtlijn 89/391/CEE.
- 4) De werkgever gebruikt uitsluitend stoffen, bereidingen of producten die zijn toegelaten op de Europese markt. Hij verbindt zich er bovendien toe stoffen, bereidingen of producten te gebruiken die geen risico of zo weinig mogelijk risico inhouden voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de werkgever. Bij gebrek aan minder gevaarlijke vervangingsproducten, gebruikt de werkgever producten die bestaan onder een blootstellingverlagende vorm (applicators met twee compartimenten, gels, korrels, onder andere).
- 5) Volgende stoffen waarover, op grond van de stand van de wetenschappelijke kennis, een vermoeden van schadelijkheid bestaat voor de gezondheid van de werkgever en de werknemers, worden niet gebruikt:
 - de producten voor permanenten die een ester van thioglycolzuur bevatten (de zogenaamde zure permanenten);
 - haarverzorging in poedervorm (zoals vluchtige producten voor ontkleuring en kleuring);

handschoenen uit natuurlijke latex waarin talkpoeder zit.

Hoofdstuk 3 : Voorkoming van musculoskeletale aandoening

- 1) Musculoskeletale aandoeningen (MSA) treffen hoofdzakelijk de spieren, de pezen en de zenuwen van pols, vingers, schouders, ellebogen en rug. Ze veroorzaken pijn en beperken de bewegingsvrijheid, zodanig dat ze een belemmering kunnen vormen in het beroepsleven en in het privéleven.
- 2) MSA kent tal van oorzaken: vaak herhaalde bewegingen, mentale belasting, onvoldoende rustperiodes, onaangepaste instrumenten of slechte hantering van gereedschap, werkbelasting, enz.
- 3) De werknemers of de werkgever zijn eraan gehouden een arts van hun/zijn keuze of een arbeidsgeneesheer te raadplegen zodra ze/hij



eerste tekenen van MSA waarnemen/waarneemt (bijvoorbeeld terugkerende pijn, verstijving, tinteling). Hierdoor is de werkgever echter niet vrijgesteld van het respecteren van de nationale verplichtingen inzake preventie.

- 4) De werkgever plant, in de mate van het mogelijke, de opeenvolgende taken zo in dat dezelfde bewegingen niet voortdurend worden herhaald of dat de uitvoering van belastende taken niet te lang duurt.
- 5) De werkgever leeft de bepalingen inzake arbeidstijd na, zoals ze zijn vastgelegd op het Europese vlak, op nationaal niveau, in de collectieve arbeidsovereenkomsten of de individuele arbeidsovereenkomsten teneinde gezondheidsrisico's te vermijden.
- 6) Bij de aankoop van inrichtingsmateriaal en instrumenten besteedt de werkgever aandacht aan ergonomie.
- 7) Zodra onderhavig akkoord van kracht wordt, zal de werkgever, bij elke nieuwe installatie of elke herinrichting, in de hoogte verstelbare draaistoelen aankopen die beantwoorden aan de meest recente ergonomische normen, alsook krukjes op wielen met in de hoogte verstelbare rugleuning (zit-sta stoelen) die werknemers en werkgever in staat stellen een voor armen, schouders en rug geschikte werkhoogte aan te nemen.
- 8) Zodra onderhavig akkoord van kracht wordt, houdt de werkgever, bij elke aankoop of herinrichting van wastafels, bij zijn keuze rekening met de werkmethode en de ergonomie wat betreft het ontwerp, de functie en de inrichting van de installatie, zodat werknemers en werkgever de ergonomisch meest geschikte werkhouding kunnen aannemen, waarbij ook de klant een ergonomische en comfortable houding kan worden aangeboden.
- 9) De manuele haardrogers en scharen in het bijzonder moeten beantwoorden aan ergonomische criteria. De manuele haardrogers moeten bovendien zo licht en zo stil mogelijk zijn en zo weinig mogelijk trillingen veroorzaken, zonder evenwel in te boeten aan technische doeltreffendheid.
- 10) De instrumenten en producten (met uitzondering van degene die worden gebruikt aan de mengplaats) moeten zich vanop de werkplek binnen handbereik bevinden. Daartoe moet voorkeur worden gegeven aan rolwagens. Over het algemeen worden ze uitgerust met het gereedschap en de producten die nodig zijn voor de huidverzorging, meer bepaald beschermingshandschoenen.

Hoofdstuk 4 : Werkomgeving en werkorganisatie

Naast de bepalingen van de richtlijnen 89/654/CEE en 98/24/CE, voldoet de werkgever ook aan volgende maatregelen.

- 1) De werkgever stelt een werkplek ter beschikking van de werknemers die voldoende ruim is zodat de activiteiten kunnen worden uitgeoefend zonder elkaar onderling te hinderen, ook bij een grote toeloop van klanten.
- 2) De werkgever zorgt ervoor dat de elektrische installatie, de gasinstallatie en de waterinstallatie beantwoorden aan de Europese en nationale normen, en dat de werkruimtes voorzien zijn van homogene



verlichting, waarbij verblindend licht wordt vermeden. De lichtintensiteit op de werkplek beantwoordt aan de nationale normen, niettemin bevelen de partijen een minimum van 400 lux aan.

- 3) Bij aankopen of herinrichtingen, rust de werkgever het salon uit met antislipvloerbekleding die zo is gelegd dat werknemers en werkgever zich veilig kunnen verplaatsen.
- 4) De kappersruimtes zijn uitgerust met aangepaste ventilatie. Een luchtverversingsdebiet van 100 m³ per uur en per medewerker volstaat.
- 5) De werkgever installeert, voor het mengen en verlaten van chemische stoffen, speciaal daartoe ontworpen werkplekken die zijn uitgerust met een aangepast aanvullend verluchtingssysteem. Een andere werkwijze is enkel toegelaten wanneer de meng- en verlaatprocessen zo gebeuren dat er geen uitstoot is van gassen, stoom of deeltjes in suspensie (gesloten systemen, bijvoorbeeld).
- 6) De werkgever richt een ruimte in speciaal bestemd voor de hygiëne en het onderhoud van de handen van de werknemers en voorziet hiertoe in geschikte middelen en producten.
- 7) De cosmeticaproducten worden bewaard in geschikte omstandigheden (koude temperatuur tot omgevingstemperatuur). Flessen worden hermetisch afgesloten en bewaard in hun oorspronkelijke verpakking. Ontvlambare producten worden op een afstand gehouden van elke snel ontvlambare bron en buiten het bereik van kinderen bewaard. Lege of gedeeltelijk gebruikte verpakkingen worden op een milieuvriendelijke manier verwijderd.
- 8) De nationale bepalingen of collectieve overeenkomsten gesloten tussen de partijen betreffende werktijd, pauzes en toekenning van verlof worden nageleefd.

Hoofdstuk 5 : Bescherming van het moederschap

- 1) De tewerkstelling van zwangere vrouwen gebeurt in overeenstemming met de Europese wet, meer bepaald de richtlijn 92/85/CEE alsook de reglementeringen en collectieve overeenkomsten die op nationaal vlak van toepassing zijn. Bij de voorbereiding en de organisatie van het werk, leeft de werkgever de bijzondere bepalingen na die van toepassing zijn op de tewerkstelling van zwangere vrouwen en moeders die borstvoeding geven.
- 2) In het kader van de specifieke nationale wetgeving, evalueren de werkgever en de werknemers de arbeidsvoorwaarden teneinde na te gaan of ze de uitvoering van bepaalde activiteiten door zwangere vrouwen verbieden. In geval van twijfel over het mogelijke verbod van bepaalde werken, moet de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk worden geraadpleegd.
- 3) De arbeidsgeneesheer spreekt zich uit over de activiteiten die wellicht een gevaar kunnen vormen. De werkgever houdt rekening met de beslissing van de arts. Ingeval de twijfels gegrond zijn, kan de werkgever eisen dat de zwangere werkneemster een andere arts raadpleegt.
- 4) Als de arbeidsgeneesheer de zwangere vrouw verbiedt bepaalde activiteiten uit te oefenen, is de werkgever ertoe gehouden daarmee



overeenstemmende maatregelen te treffen in de werkorganisatie en die activiteiten over te dragen aan andere werknemers.

Hoofdstuk 6 : Mentale belasting

- 1) De werkgever en de werknemers moedigen de sociale dialoog aan in een sfeer van wederzijds vertrouwen en respect en in een geest van samenwerking, teneinde een goede werksfeer te waarborgen die de creativiteit ten goede komt. Ze erkennen dat een actieve dialoog over de situatie binnen de onderneming het wederzijdse vertrouwen versterkt en de goede resultaten van de onderneming en haar werknemers verhoogt.
- 2) Via een zorgvuldige voorbereiding en planning van het werk, zorgt de werkgever voor een mentaal gezonde omgeving. Een kwaliteitsvol beheer van de middelen en een optimale organisatie en planning van het werk dragen bij tot een gezonde en evenwichtige mentale omgeving. De werkgever neemt de maatregelen die geboden zijn om elke emotionele inzinking te vermijden.
- 3) CAO nr 72 betreffende de voorkoming van stress door werk wordt integraal toegepast. Het Europese kaderakkoord over werkgerelateerde stress van 8 oktober 2004 wordt integraal toegepast, in overeenstemming met de beginselen en specifieke praktijken van de werkgever, de werknemer en de lidstaat.
- 4) Teneinde de problemen die verband houden met de mentale belasting te voorkomen, weg te werken of te verminderen, treft de werkgever zo snel mogelijk maatregelen en hoofdzakelijk deze aanbevolen in artikels 3, 4, 6 en 7 van de CAO nr 72 betreffende de voorkoming van stress door werk en in artikel 6 van het kaderakkoord over werkgerelateerde stress. Het gaat in hoofdzaak om maatregelen van beheer en communicatie die onder meer tot doel hebben de doelstellingen van de onderneming en de rol van elke werknemer te verduidelijken, elke persoon individueel en in groepsverband geschikte steun te verlenen en de toekenning van verantwoordelijkheden en beslissingsmachten nader te bepalen.



Deel 2 : Richtlijnen voor beschermingsmaatregelen

In aanvulling van de bepalingen van de kaderrichtlijn 89/391/CEE, namelijk de verplichting om collectieve beschermingsmaatregelen te nemen [artikel 6, paragraaf 2, punt h)], zowel als de bijzondere richtlijnen 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE en 98/24/CE, worden volgende beschermingsmaatregelen overeengekomen.

Hoofdstuk 1 : Individuele beschermingsmaatregelen

- 1) De werknemers dragen kledij of werkkledij die aangepast is aan de uit te voeren handelingen en, in het bijzonder, schoenen met antislipzolen.
- 2) Het is verboden tijdens het werk juwelen te dragen aan de handen en rond de polsen omdat vochtigheid of chemische producten huidaanroeningen kunnen veroorzaken onder de juwelen.
- 3) Wateroplossingen die huidirriterende stoffen of bereidingen bevatten, mogen niet op de huid drogen en moeten worden afgespoeld.
- 4) De handdoeken bestemd voor de klanten mogen niet worden gebruikt om de handen af te drogen.
- 5) Werknemers en werkgever dragen geschikte beschermingshandschoenen die ter beschikking worden gesteld door de werkgever voor volgende handelingen en die bij voorkeur eenmalig gebruikt worden:
 - kleuringen, balayages en ontkleuringen, het controleren van het resultaat, de emulsies en het spoelen inbegrepen;
 - permanenten, ook tijdens het testen en fixeren;
 - bereiding, menging en verlating van chemische stoffen;
 - haarwassen;
 - met water schoonmaken of desinfecteren van instrumenten, gereedschap, inrichtingen of lokalen.
- 6) Een beschermingscrème moet worden aangebracht op de handen vóór elke taak, vóór de pauzes en op het einde van de werkdag.
- 7) De handen worden gewassen met een desgevallend pH-neutrale zeep, correct afgedroogd en ingesmeerd met een crème op het einde van elke taak.

Hoofdstuk 2 : Organisatorische beschermingsmaatregelen

- 1) Om hygiënische redenen is het werkgever en werknemers verboden te eten, te drinken of te roken in de werkruimtes.
- 2) Het is verplicht gebruik te maken van menginstrumenten en apparaten voor individuele doses, alsook houders die speciaal zijn ontworpen voor het oplossen van geconcentreerde producten.
- 3) De plaats bestemd voor het wassen en het verzorgen van de handen van de werknemers moet worden uitgerust met producten voor de bescherming, de reiniging en het onderhoud van de huid, alsook met handdoeken voor eenmalig gebruik.
- 4) Bij de werkorganisatie ziet de werkgever voor alle werknemers toe op een evenwichtige verdeling tussen het noodzakelijke werk dat contact met vochtigheid vergt en de andere werkzaamheden.
- 5) De beschermingshandschoenen moeten voldoende hermetisch afgesloten zijn voor de chemische producten die in de kapperssector



worden gebruikt. Ze moeten bestand zijn tegen beschadiging bij normaal gebruik. Ze moeten niet-allergeen zijn en hun maat alsook hun vorm moeten aangepast zijn aan de handen van de gebruiker.

- 6) De kappen van de handschoenen gebruikt voor het wassen, moeten de pols en een deel van de voorarm bedekken zodat geen vloeistof in de handschoen kan terechtkomen.
- 7) De benodigdheden (vb. spelden en scharen) die nikkel kunnen afgeven bij langdurig contact met de huid, zullen niet worden gebruikt.
- 8) De instrumenten (kammen, scharen, haarspelden, scheermesjes, tondeuses) worden stelselmatig schoongemaakt en gedesinfecteerd en de lokalen worden netjes onderhouden, in het bijzonder de toiletten.
- 9) De werkgever ziet erop toe dat de vloeren geregeld worden onderhouden.
- 10) De producten voor individuele bescherming, nodig bij de uitvoering van verschillende specifieke handelingen (beschermingshandschoenen aangepast aan deze handelingen, beschermende en huidverzorgende crèmes), met inbegrip van hun gebruiksaanwijzing moeten altijd ter beschikking zijn van de kapper op de verschillende plaatsen van het salon, meer bepaald in de lokalen van het personeel, in de rolwagentjes, bij de mengposten en bij de wastafels.
- 11) De vorming van werknemers over beschermingsmaatregelen op het werk (meer bepaald droge werken en gebruik van kappersproducten) moet minstens een keer per jaar gebeuren ofwel bij de invoering van nieuwe producten en bij een aanwerving.
- 12) De eigenaars van de kapsalons moeten een opleiding volgen zodat ze over een goede kennis beschikken van de beschermingsmaatregelen op het werk.



Deel 3 : Duur en toepassing, controle, opzegging en inwerkingtreding

Hoofdstuk 1 : Duur en toepassing

Onderhavige overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en zonder afbreuk te doen aan de huidige of toekomstige bepalingen van nationaal of Europees recht die voordeliger zijn voor de bescherming van werknemers in de kapperssector.

Hoofdstuk 2 : Controle

De dienst Toezicht van het welzijn op het werk is bevoegd voor de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst inzake welzijn op het werk.

Hoofdstuk 3 : Opzegging

De overeenkomst kan in onderlinge overeenstemming tussen de partijen worden herzien en kan door een van de partijen opgezegd worden, mits een opzegtermijn van 6 maanden betekend bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité van het kappersbedrijf, de fitness en de schoonheidszorgen nr 314. De termijn van 6 maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt toegezonden. De poststempel geldt als bewijs. De organisatie die daartoe het initiatief neemt, vermeldt de redenen van zijn opzegging en dient gelijktijdig amendementvoorstellen in.

Hoofdstuk 4 : Inwerkingtreding

Zij wordt van kracht op 25 januari 2012.