



## **3140000 Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen**

<b>Arbeids- en loonvoorwaarden</b> .....	<b>2</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1999 (51.489).....	2
<b>Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden</b> .....	<b>4</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 2007 (83.845), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 13 februari 2008 (87.829) en van 29 juni 2009 (95.413).....	4
<b>Loon- en arbeidsvoorwaarden en maatregelen ter bevordering van de vorming</b> .....	<b>6</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 2009 (92.525), laatst verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2015 (129.870).....	6
<b>Uitvoering van het protocol van 28 juni 2012</b> .....	<b>7</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2012 (111.214) .....	7
<b>Beroepenclassificatie</b> .....	<b>9</b>
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2016 (136.869)</i> .....	9



## **Arbeids- en loonvoorwaarden**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1999 (51.489)*

### *HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

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.

### *HOOFDSTUK II. Loonschalen*

#### **A. Haarkappers**

Art. 2. d)

Dit minimummaandloon wordt verhoogd met 10 pct. voor 5 jaar ononderbroken anciënniteit bij dezelfde werkgever (66 050) en met 20 pct. voor 10 jaar ononderbroken anciënniteit bij dezelfde werkgever (72 054).

Voor de toepassing van de anciënniteitsverhogingen wordt rekening gehouden met de anciënniteit vanaf 1 januari 1993; de anciënniteit vóór deze datum wordt niet in aanmerking genomen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder gerant worden verstaan, de werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor bedienden waardoor deze, zonder de permanente en dagelijkse controle van de werkgever, de verantwoordelijkheid uitoefent over het dagelijks beheer van een kapsalon, waar meer dan drie kappers zijn tewerkgesteld (de gerant niet inbegrepen), de administratieve taken, de arbeidsorganisatie, het beheer van de voorraden, het beheer van de kassa, de dienstverlening aan de klanten, de kapwerkzaamheden, de opleiding van en het toezicht op de ondergeschikten.

f)

Dit minimummaandloon wordt verhoogd met 10 pct. voor 5 jaar ononderbroken anciënniteit bij dezelfde werkgever (49 591 BEF) en met 20 pct. voor 10 jaar ononderbroken anciënniteit bij dezelfde werkgever (54 100 BEF).

Voor de toepassing van de anciënniteitsverhogingen wordt rekening gehouden met de anciënniteit vanaf 1 januari 1993; de anciënniteit vóór deze datum wordt niet in aanmerking genomen.

#### **B. Schoonheidsspecialisten**

Anciënniteit



Art. 7. De schoonheidsspecialisten genieten de voordelen van het bediendenstatuut.

Art. 10. Schoonheidsspecialisten die na de normale aanvangsleeftijd van 21 jaar in functie treden.

In afwijking van de bepalingen van artikel 8, mag de wedde van de schoonheidsspecialisten aangeworven na de aanvangsleeftijd van 21 jaar en die geen 3 jaar anciënniteit in de sector kunnen bewijzen, bij hun indiensttreding, gelijk zijn aan de minimumwedde voor de aanvangsleeftijd van 21 jaar. Van zodra 3 jaar anciënniteit bereikt is, wordt het normale leeftijdsbarema toegepast.

Art. 11. Loonsverhoging volgens het aantal jaren tewerkstelling in de sector schoonheidszorgen (anciënniteit).

Het loonsverhogingspercentage van toepassing volgens de leeftijd wordt verhoogd met 1 pct. per schijf van 5 jaar anciënniteit in de sector.

Het aantal jaren stage als leerling of in het raam van een leerovereenkomst komt niet in aanmerking voor het berekenen van de anciënniteit.

Art. 12. De werknemers en werkneemsters uit de sector schoonheidszorgen, die de verantwoordelijkheid hebben over een schoonheidssalon of sauna (zaakvoerder-gerant) ontvangen een supplementaire loonsverhoging van 6 pct. op hun overeenstemmende loonschaal op voorwaarde dat ze minstens 10 jaar anciënniteit hebben in de sector.

#### HOOFDSTUK VI. *Geldigheid en bijzondere beschikking*

Art. 48. De collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 1997, geregistreerd onder het nummer 44.429/CO/314 wordt ingetrokken.

Art. 49. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1999.



## **Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de bepaling van de classificatie en de eraan verbonden loon- en arbeidsvoorwaarden**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 2007 (83.845), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 13 februari 2008 (87.829) en van 29 juni 2009 (95.413)*

### 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, arbeidsters en bedienden.

### HOOFDSTUK VII. *Loonschalen*

Art. 13. Classificatieschema.

I a) De werknemer die zonder diploma en zonder ervaring is tewerkgesteld en geen 6 maanden anciënniteit heeft in de sector.

Vanaf 1 juli 2009 de categorie 1a wordt de categorie 1.

I b) De categorie 1b is afgeschaft vanaf 1 juli 2009.

Vanaf 1 juli 2009 zullen de werknemers tot deze categorie behoren, onmiddellijk overgaan naar categorie 2.

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 maanden anciënniteit in de sector.

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

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 maanden 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."

Art.14



#### A. Haarkappers

- Cat. V. Anciënniteit in de functie 10 jaar – Toeslag 10%
- Cat. V. Anciënniteit in de functie 20 jaar – Toeslag 20%

#### B. Schoonheidsspecialisten

- Cat. V. Anciënniteit in de functie 10 jaar – Toeslag 10%
- Cat. V. Anciënniteit in de functie 20 jaar – Toeslag 20%

#### C. Administratieve bedienden

- Cat. V. Anciënniteit in de functie 10 jaar – Toeslag 10%
- Cat. V. Anciënniteit in de functie 20 jaar – Toeslag 20%

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

- Cat. V. Anciënniteit in de functie 10 jaar – Toeslag 10%
- Cat. V. Anciënniteit in de functie 20 jaar – Toeslag 20%

#### Art. 14. bis

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

*(Art. 13 van CAO 83.845 wordt vervangen door de bepalingen van art. 2 van CAO 87.329 dat op zijn beurt wordt vervangen door de bepalingen van CAO 95.413 vanaf 1 juli 2009, en een art. 14 bis wordt toegevoegd door art. 3, vanaf 1 januari 2007.)*

### HOOFDSTUK XXII. *Geldigheid en bijzondere beschikking*

Art. 47. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomsten van 25 april 2005 en 15 mei 2006 op, geregistreerd onder nr. 74.707/CO/314 en 80.135/CO/314.

Art. 48. Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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.



## **Loon- en arbeidsvoorwaarden en maatregelen ter bevordering van de vorming**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 2009 (92.525), laatst verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2015 (129.870)*

### *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, arbeidsters en bedienden.

### *HOOFDSTUK IV. Classificatie*

Art. 5. Afschaffing van categorie 1b van de classificatie

Vanaf 1 juli 2009 zal de categorie 1b van de classificatie, opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 2007, afgeschaft worden voor de 4 sub sectoren, kappers, schoonheidszorgen, administratief bedienden en fitness- en/of bodybuildingcentra, sauna's en/of zonnecentra.

Vanaf 1 juli 2009 de werknemers in categorie 1b gaan ogenblikkelijk over naar categorie 2.

Art. 6. Categorie 3

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

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

### *HOOFDSTUK XV. Duur en geldigheid*

Art. 22. Duur

De huidige overeenkomst wordt gesloten voor een periode van twee jaar, verlengd voor onbepaalde duur door (voorwoord) CAO 129.870 vanaf 1 januari 2013.  
Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009.



## **Uitvoering van het protocol van 28 juni 2012**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2012 (111.214)*

### 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*

#### Art. 2. Classificatie

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

Met 10 jaar anciënniteit in de functie (+10 pct.)

Met 20 jaar anciënniteit in de functie (+20 pct.)

De toegangsvoorwaarden tot de classificatie categorieën die onder andere voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomsten blijven van toepassing en worden niet gewijzigd.

### HOOFDSTUK III. *Loonschalen schoonheidszorgen*

#### Art. 4. Classificatie

- I. Ingroeibaan



- II. Taken uitgevoerd onder toezicht. Er wordt overeengekomen dat vanaf 1 januari 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 januari 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 pct., na 10 jaar met 10 pct., na 15 jaar met 15 pct. en na 20 jaar met 20 pct..

IV. Operationeel leidinggevende functie

Vanaf 1 januari 2013 wordt in categorie IV een loonsverhoging van 10 pct. toegekend vanaf 10 jaar sectorale anciënniteit.

V. Functioneel leidinggevende functie

Met 10 jaar anciënniteit in de functie (+10 pct.)

Met 20 jaar anciënniteit in de functie (+20 pct.)

De toegangsvoorwaarden tot de categorieën van de classificatie zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten blijven van toepassing en worden niet gewijzigd.

Art. 5. Loonschaalverhogingen

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

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

Daarenboven worden de sectorale anciënniteitsverhogingen opgenomen in artikel 4 toegepast.

#### HOOFDSTUK IV. *Loonschalen fitness*

Art. 7. Werkgroep classificatie

In het kader van de verwezenlijking van het 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.

#### HOOFDSTUK VIII. *Geldigheid en bijzondere beschikkingen*

Art. 15. Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en wordt van kracht op 1 januari 2013.





## **Beroepenclassificatie**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2016 (136.869)*

### Voorwoord

Overwegende dat de ondertekenende partijen de nieuwe bepalingen aangaande de overstap naar categorie 3 in de sub sector kappers willen uitvoeren zoals bepaald in het protocolakkoord van 4 juni 2015, aangevuld door het protocolakkoord van 7 december 2016;

Overwegende dat de ondertekenende partijen daarenboven de beroepenclassificatie van de functies van alle sub sectoren van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen - PC 314 in één enkele collectieve arbeidsovereenkomst willen blijven verzamelen;

De ondertekenende partijen komen overeen de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2014, nr. 123.397, te vervangen, wetende dat enkel de inhoud van de categorie 3 sub sector kappers gewijzigd wordt en dat de andere functiecategorieën alsook de beroepenclassificatie in de twee andere sub sectoren (schoonheidszorgen en fitness) ongewijzigd blijven.

### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 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.

§ 2. Onder "werknemers" wordt verstaan : de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

### HOOFDSTUK II. *Omschrijving van de vakgebieden of sub sectoren*

Art. 2. De beroepenclassificatie van de functies omvat de functies die van toepassing zijn in de drie volgende vakgebieden of sub sectoren :

- Vakgebied of sub sector kappersbedrijf : haarverzorging, hoofdhuidverzorging (bijvoorbeeld kinderkapsalon, dameskapsalon, herenkapsalon, pruikenmaker);

- Vakgebied of sub sector schoonheidszorgen : schoonheidscentrum waarbij de klant passief de handeling ondergaat (bijvoorbeeld schoonheidsinstituut, afslankcentrum, nagelcentrum, zonnebankcentrum);

- Vakgebied of sub sector fitness : fitnesscentrum waarbij de klant actief de handelingen uitvoert (bijvoorbeeld fitnesscentrum, sauna, bodybuilding).



Art. 3. De indeling van de functies voor de categorieën hieronder voor elke sub sector verwijst naar de loonschalen zoals voorzien in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten.

### HOOFDSTUK III. *Functieclassificatie in de sub sector kappers*

Art. 4. Categorie 1 - Ingroeibaan :

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

Art. 5. Categorie 2 - Taken uitgevoerd onder begeleiding of toezicht :

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.

Art. 6. § 1. Categorie 3 - Autonoom uitgevoerde taken (volwaardige kapper) :

Taken uitgevoerd in volle autonomie in het kader van een professionele handeling.

Eventuele toepassingsproblemen zullen worden voorgelegd aan het paritair comité.

§ 2. 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 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 (nr. 83.845/CO/314);
- het bemiddelingscomité dat werd opgericht binnen het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, aangezocht door de werkgever, heeft de afwijking toegestaan.

De werknemer kan zijn competenties eventueel bewijzen via het ervaringsbewijs.

§ 3. De kapper/kapster kan de vervroegde overstap naar de categorie 3 bekomen, mits een positieve schriftelijke evaluatie, respectievelijk op initiatief van de werkgever, wanneer hij/zij 3 jaar anciënniteit behaalt in de onderneming of respectievelijk op uitdrukkelijke vraag van de kapper/kapster, wanneer hij/zij 3 jaar anciënniteit behaalt in de sector volgens de procedure en de voorwaarden die hierna worden bepaald :



1) Wanneer de kapper/kapster 3 jaar anciënniteit behaalt in de onderneming, moet de werkgever overgaan tot de evaluatie uiterlijk tijdens de maand die volgt op de maand tijdens dewelke de 3 jaar anciënniteit in de onderneming zijn behaald.

Wanneer de werkgever de evaluatie niet uitvoert binnen de gestelde termijn, verkrijgt de kapper/kapster de categorie 3 vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop de 3 jaar anciënniteit in de onderneming wordt behaald, behalve als de werkgever en de kapper/kapster uitdrukkelijk in een gedateerde en door beide partijen ondertekende verklaring overeenkomen dat ze niet wensen dat de evaluatie plaatsheeft;

2) Wanneer de kapper/kapster 3 jaar anciënniteit behaalt in de sector, kan hij/zij zijn/haar werkgever om een schriftelijke evaluatie vragen via een aangetekend schrijven.

Op vraag van de werkgever levert de werknemer het bewijs van de in de sector verworven anciënniteit door middel van elk nuttig element (bijvoorbeeld attest van tewerkstelling).

De werkgever moet overgaan tot de evaluatie uiterlijk in de maand die volgt op de maand van de verzending van het aangetekend schrijven.

Wanneer de werkgever de evaluatie niet uitvoert binnen de gestelde termijn, verkrijgt de kapper/kapster de categorie 3 vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand van de verzending van het aangetekend schrijven;

3) Overgangsmaatregel :

In afwijking op de onder de nummers 1) en 2) bovenvermelde termijnen dienen de evaluaties uiterlijk op 31 maart 2017 te gebeuren voor de kapper/kapster wiens verjaringsdatum van de 3 jaar anciënniteit in de onderneming of in de sector binnen de twee maanden vanaf de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst valt;

4) Verlenging van de evaluatietermijn in geval van opschorting van de overeenkomst :

De termijn waarbinnen de evaluatie moet plaatshebben met toepassing van § 1 en § 2, wordt verlengd met de duur van de eventuele periodes waarin de overeenkomst wordt opgeschort om redenen die zijn bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid, jaarlijkse vakantie, moederschapsverlof, profylactisch verlof,...) die zich tijdens deze periode zouden voordoen;

5) Modaliteiten van de evaluatie en inwerkingtreding van de categorie 3, als de evaluatie positief is :

De werkgever gaat over tot de evaluatie op basis van het evaluatierooster dat paritair wordt bepaald en dat in bijlage van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gevoegd. Om te bepalen of de kapper/kapster zijn/haar werk in volle autonomie kan uitvoeren, wordt rekening gehouden met de taken die hem/haar daadwerkelijk worden toegekend tijdens zijn/haar werk, rekening houdend met de organisatie van het werk in het kapsalon waar hij/zij werkt.



Het resultaat van de evaluatie moet schriftelijk worden vastgelegd en ondertekend worden door de werkgever, waarna het wordt overhandigd aan de werknemer.

De overstap naar de categorie 3 heeft plaats op de 1ste dag van de maand die volgt op de positieve evaluatie;

#### 6) Negatieve evaluatie :

Als de evaluatie negatief is, heeft de kapster/kapper de mogelijkheid zijn/haar opmerkingen en commentaar in te vullen in de daartoe bestemde rubriek op het evaluatieformulier.

Indien de werkgever ondanks deze opmerkingen en het commentaar toch bij de negatieve evaluatie blijft, kan de werknemer de werkgever verzoeken een opleidings- of begeleidingsplan op te stellen dat ten minste 16 bijkomende uren opleiding bevat om de lacunes op te vullen die tijdens de evaluatie aan het licht kwamen. Er kan in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer ook een nieuwe evaluatie worden uitgevoerd door een extern orgaan dat door de sector wordt erkend.

De individuele conflicten over de toepassing van onderhavige bepalingen kunnen aan het bemiddelingscomité, opgericht binnen het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, worden voorgelegd volgens de procedure vastgelegd in het huishoudelijk reglement.

### HOOFDSTUK IV.

#### *Functieclassificatie in de sub sector schoonheidszorgen*

#### Art. 9. Categorie 1 - Ingroeibaan :

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

#### Art. 10. Categorie 2 - Taken uitgevoerd onder begeleiding of toezicht :

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.

Er wordt overeengekomen dat vanaf 1 januari 2013 de werknemer slechts maximaal 2 jaar in deze functie blijft.

#### Art. 11. Categorie 3 - Autonoom uitgevoerde taken :

Taken uitgevoerd in volle autonomie in het kader van een professionele handeling.

Eventuele toepassingsproblemen zullen worden voorgelegd aan het paritair comité.

Anciënniteit



Vanaf 1 januari 2013 verwerft de werknemer na maximum 2 jaar sectoranciënniteit de categorie 3.

## HOOFDSTUK V. *Functieclassificatie in de sub sector fitness*

Art. 14. Categorie 1 - Fitness initiator of groepsfitness initiator :

Zonder diploma en zonder ervaring en minder dan 6 maand anciënniteit in de sector.

Voorbeeld : fitness instructor of groepsfitness instructor (die ook andere bedrijfsgerelateerde taken uitvoert welke geen hoger opleidingsniveau vragen) welke enkel werkt met voorgeprogrammeerde programma's of concepten, en met minder dan 6 maand anciënniteit in de sector.

Art. 15. Categorie 2 - Fitness initiator of groepsfitness initiator :

De werknemer die aan één van de volgende voorwaarden voldoet :

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

Voorbeeld : fitness instructor of groepsfitness instructor (die ook andere bedrijfsgerelateerde taken uitvoert welke geen hoger opleidingsniveau vragen) welke enkel werkt met voorgeprogrammeerde programma's of concepten. De werknemer maakt geen programma's of lessen op eigen initiatief.

## HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*

Art. 21. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 7 december 2016 en zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

§ 2. Zij vervangt vanaf de datum van haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2014 (nr. 123.397/CO/314) betreffende de beroepenclassificatie.