

Kappers, schoonheidszorgen en fitnesscentra Jouw lonen, premies en andere voordelen



Een publicatie van ACV bouw - industrie & energie
Koningsstraat 45 - 1000 Brussel
T 02 285 02 11 acvbie@acv-csc.be • www.hetacv.be/acvbie
Uitgave 2020

De site van het ACV/ACVBIE zit in een nieuw kleedje!

Personaliseer je website!

Vind gemakkelijk sectorale informatie en nieuws terug door je website in een paar klikken te personaliseren:

- Afspraak op www.hetacv.be/acvbie;
- Klik op het tabblad **“Mijn sector”** in het menu bovenaan;
- Klik op **“Wijzigen”** of **“Personaliseer je website”**;
- Selecteer je verzamelsector: **“Diensten aan personen en ondernemingen”**;
- Selecteer je sector: **“314.00-Kappers, fitness en schoonheidszorgen”**;
- Sla je wijzigingen op

Je bent nu klaar om al het nieuws in je sector op te volgen!

Foto's krediet: UCB/UBK tenzij anders vermeld

Foto op de cover: © Shutterstock

Verant. uitgever: François Laurent, Koningsstraat 45 - 1000 Brussel

Grafische vormgeving en lay-out: mht.paraph@skynet.be

Voorwoord



Beste lid,

Het jaar 2020 zal voor de kappers, schoonheidssalons en fitnesscentra in het geheugen gegrift staan als het jaar van de gezondheids crisis door COVID-19 en de vrees van werknemers om door deze ziekte getroffen te worden. In deze nooit eerder geziene situatie heeft ACV bouw - industrie & energie (ACVBIE) er alles aan gedaan om te vermijden dat het werk op een geïmproviseerde manier zou worden hervat door aan de regering en de werkgevers te vragen de gezondheid en de veiligheid van de werknemers in deze sector te waarborgen. We hebben met grote tevredenheid vastgesteld dat sommige van onze eisen op het ogenblik van de heropstart zijn gevolgd, met name enkel bezoek op afspraak, het dragen van het masker door de klant en de beroepskracht en de inachtneming van social distancing.

ACVBIE heeft ook gevraagd dat tijdens deze epidemie de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid in de periode van 1 maart 2020 tot 30 juni 2020 zou worden verdubbeld om de impact van massale tijdelijke werkloosheid op het inkomen van de werknemers van de sector te beperken.

Deze periode van lockdown was eveneens de gelegenheid bij uitstek om na te denken over ons leven en het belang van sociale bescherming. Wij blijven ervan overtuigd dat zwartwerk een slechte zaak is voor de werknemers, ... dat is de afgelopen maanden heel duidelijk gebleken.

François Laurent: *"Weet dat het voor mij een groot genoegen was om jullie de laatste 10 jaar te vertegenwoordigen. In deze periode hebben we heel mooie resultaten bereikt: aanzienlijke verhoging van het minimum uurloon, aanvullende vergoedingen in geval van werkloosheid en ziekte, terugbetaling van de kinderopvangkosten, ontwikkeling van opleiding in de Coach-centra, ..."*

Luca Baldan: *"Als nieuwe woordvoerder van de sector verbind ik mij ertoe om samen met de volledige ploeg van ACVBIE jullie belangen zo goed mogelijk te blijven verdedigen."*

Bedankt voor jullie vertrouwen en blijvende steun.

*François LAURENT,
Federaal secretaris ACVBIE*

*Luca Baldan,
Federaal secretaris ACVBIE*

Inhoudsopgave



© Psvak

De site van het ACV/ACVBIE zit in een nieuw kleedje!	2
Voorwoord	3
Classificatie, lonen, premies en andere voordelen	6
• Classificatie	7
• Classificatie in de kapsalons en de schoonheidscentra	7
• Classificatie in de fitnesscentra	8
• Lonen (indexering)	9
• Lonen in de kapsalons	10
• Lonen in de schoonheidscentra	11
• Lonen in de fitnesscentra	12
• Lonen van de administratieve bedienden	13
 Aanvullende en forfaitaire vergoedingen	14
• Anciënniteitsverlof	16
• Eindejaarspremie	16
• Vakbondspremie	17
 Ecocheque 2019	17
Arbeidsduur, deeltijds werk, overuren en meeruren	18
• Arbeidsduur	19
• Werken op zon- en feestdagen	19
• Specifieke bepalingen voor de fitnesscentra	20
• Flexibiliteit voor onderhoudspersoneel	20
• Tijdskrediet en loopbaanvermindering	20
• Thematische verloven	22
Verplaatsingskosten, werkkleedij, materiaal en tussenkomst kinderopvang	24
 Verplaatsingskosten	25

• Werkkledij	26
• Materiaal	26
• Tussenkost kinderopvang (- 3 jaar)	27
Opleiding tijdens de loopbaan	28
• Opleidingsvergoeding van € 75 per dag	29
• Recht op 16 uren opleiding per jaar	30
• Erkenning van competenties	30
• Beroepsinlevingsstages	30
• Coach vzw: 5 Opleidingscentra en een opleidingslocatie	32
De vakbondsvertegenwoordiging en de strijd tegen discriminatie	34
• Een syndicale ploeg om jouw rechten te verdedigen	35
• Sectorale code voor non-discriminatie	36
Einde van de arbeidsovereenkomst, stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage	38
• Einde van de arbeidsovereenkomst	39
• Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage	40
Veiligheid en gezondheid	42
• De Overeenkomst Veiligheid/Gezondheid	43
• Enkele raadgevingen aangaande de lichaamshouding	45
• Goede lichaamshouding tijdens het haarwassen	46
• OIRA Kappers (interactieve online tool voor risicoanalyse)	47
• Onze preventieve acties in de kapperssector	48
Exclusieve voordelen voor leden van ACVBIE	50
Inschrijvingsformulier	53
Adressen	56



Classificatie, lonen, premies en andere voordelen



© coiffure.org



© Pexels

• Classificatie	7
• Classificatie in de kapsalons en de schoonheidscentra	7
• Classificatie in de fitnesscentra	8
• Lonen (indexering)	9
• Lonen in de kapsalons	10
• Lonen in de schoonheidscentra	11
• Lonen in de fitnesscentra	12
• Lonen van de administratieve bedienden	13
• Aanvullende en forfaitaire vergoedingen	14
• Anciënniteitsverlof	16
• Eindejaarspremie	16
• Vakbondspremie	17
• Ecocheque 2019	17

Classificatie

De functieclassificatie bepaalt je loon en andere vergoedingen. Deze classificatie, overeengekomen met de sociale partners, bepaalt dus je minimumloon. Het spreekt voor zich dat je steeds vrij met je werkgever kunt onderhandelen over een voordeliger loon.

Sinds 1 januari 2013 hebben alle werknemers in de fitness- en schoonheidscentra het statuut van “bediende”.

Classificatie in de kapsalons en de schoonheidscentra

Categorie I: Ingroeibaan

Categorie I Ingroeibaan

Deze categorie is van toepassing op de werknemer die zonder diploma en zonder ervaring wordt aangeworven en minder dan 6 maanden anciënniteit in de sector heeft.

Categorie II Taken uitgevoerd onder begeleiding of toezicht

Deze categorie is van toepassing op werknemers met een erkend diploma of deelcertificaat of op werknemers zonder erkend diploma of deelcertificaat die 6 maanden anciënniteit in de sector hebben.

Voor werknemers in de sector van de schoonheidszorgen is bepaald dat zij maximum 2 jaar in deze categorie blijven.

Zodra je wat anciënniteit hebt, krijg je:

Categorie III Autonoom uitgevoerde taken

Deze categorie is van toepassing op werknemers die hun taken in het kader van een professionele handeling volledig autonoom uitvoeren.

In de kapperssector krijgt een kapper/kapster ten laatste na 5 jaar anciënniteit categorie 3.

Een afwijking met behoud van categorie 2 is enkel mogelijk indien de twee volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- de werkgever kan aantonen dat hij elk jaar minstens 16 uur opleiding heeft aangeboden.
- de verzoeningscommissie die binnen het paritair comité 314 is aangesteld, heeft de afwijking op vraag van de werkgever goedgekeurd.

Sedert 7 december 2016 kan de kapper/kapster evenwel vervroegd categorie 3 krijgen mits een positieve schriftelijke evaluatie van zijn/haar werkgever. Twee voorbeelden:

- 1) Als een werknemer een **anciënniteit van 3 jaar heeft in hetzelfde salon**, is de werkgever verplicht om de evaluatie uit te voeren ten laatste binnen de maand nadat de 3 jaar anciënniteit in de onderneming zijn bereikt. Als hij dit niet doet, wordt

categorie 3 automatisch toegekend (tenzij onderling anders wordt overeengekomen).

- 2) Een werknemer met **3 jaar anciënniteit in de sector** kan per aangetekende brief een schriftelijke evaluatie vragen aan zijn werkgever. De werkgever is dan verplicht om deze evaluatie uit te voeren. Als de evaluatie positief is, gaat de werknemer over naar categorie 3.

De opname in categorie 3 vindt plaats de 1ste dag van de maand die volgt op deze positieve evaluatie. Neem voor meer informatie gerust contact met één van de ACVBIE - secretariaten; de adressen vind je achteraan in deze brochure.

Problemen met de toepassing van deze categorie kunnen voorgelegd worden aan het paritair comité 314.

De kapper/kapster kan eventueel zijn/haar competenties bewijzen via het ervaringsbewijs (zie pagina 30).

Voor de sector van de schoonheidszorgen is bepaald dat de bedienden van de sector categorie 3 krijgen na maximum 2 jaar anciënniteit in de sector.

Heb je meer verantwoordelijkheden, dan krijg je:

Categorie IV Operationeel leidinggevende functie

Deze categorie is voorbehouden voor de werknemer die een leidinggevende functie uitoefent.

Categorie V Functioneel leidinggevende functie

Deze categorie is voorbehouden voor de werknemer die een leidinggevende functie uitoefent en beslissingsrecht heeft.

Classificatie in de fitnesscentra

Als beginneling krijg je:

Categorie I Fitness initiator of groepsfitness initiator

(- 6 maanden anciënniteit)

Deze categorie is van toepassing voor de werknemer die zonder diploma en zonder ervaring wordt aangeworven en minder dan 6 maanden anciënniteit in de sector heeft. De werknemer werkt enkel met voorgeprogrammeerde programma's en concepten.

Categorie II Fitness initiator of groepsfitness initiator

(+ 6 maanden anciënniteit)

Deze categorie is van toepassing vanaf de aanwerving op werknemers met een erkend diploma of deelcertificaat of op werknemers zonder erkend diploma of deelcertificaat die 6 maanden anciënniteit in de sector hebben.

De werknemer werkt enkel met voorgeprogrammeerde programma's en concepten. Hij werkt zelf geen programma's of lessen uit.

Zodra je wat anciënniteit hebt, krijg je:

Catégorie III Fitness instructor of groepsfitness instructor

Deze categorie is van toepassing op werknemers die hun taken volledig autonoom in het kader van de uitoefening van hun beroep uitvoeren.

De werknemer is in staat een oefenprogramma aan te reiken binnen het vastgestelde clubaanbod.

Heb je meer verantwoordelijkheden, dan krijg je:

Catégorie IV Personal Trainer

Deze categorie is van toepassing op werknemers die hun taken in het kader van de uitoefening van hun beroep volledig autonoom uitvoeren, ook in een relatie van persoon tot persoon.

De werknemer werkt programma's uit die beantwoorden aan de specifieke behoeftes en noden van de klant (en voert ook andere bedrijfsgerelateerde taken uit).

Catégorie V Gespecialiseerd Personal Trainer en Instructor

Deze categorie is van toepassing op werknemers die hun taken volledig autonoom uitvoeren in het kader van de uitoefening van hun beroep, ook in relatie van persoon tot persoon, gericht naar bijzondere risicogroepen.

De werknemer heeft een specifieke kwalificatie en werkt meestal op afspraak.

Catégorie VI Operationeel leidinggevende functies

Deze categorie is voorbehouden voor werknemers die leidinggevende functies uitoefenen op de werkvloer.

Catégorie VII Functioneel leidinggevende functies

Deze categorie is voorbehouden voor werknemers die leidinggevend functies uitoefenen met strategisch beslissingsrecht (administratieve, financiële aangelegenheden / HR-beleid).

De werknemer kan "manager" van een aantal clusters zijn.

Lonen (indexering)

Normaal worden de lonen in de sector kappers, schoonheidszorgen en fitness regelmatig geïndexeerd om de evolutie van de prijzen te volgen. De lonen worden automatisch geïndexeerd. Dit moet dus niet onderhandeld worden. De lonen zijn de laatste keer met 2% geïndexeerd op 1 februari 2020.



Lonen in de kapsalons

Naast de indexering kan de sector ook een cao afsluiten om de lonen te verhogen. Tijdens de onderhandelingen 2019-2020 hebben we overigens een loonsverhoging bekomen van € 0,0860/u of € 14,14/m vanaf 1 januari 2020 voor de minimumlonen en de werkelijke lonen.

Sinds de indexering van 1 februari 2020, zijn de lonen die van toepassing zijn in deze subsector opnieuw verhoogd:



©Pexels

	Bedragen op 1/01/2020 Conventionele verhoging	Bedragen op 1/02/2020 Indexering
Cat. 1 - Ingroeibaan	10,1258 €/u	10,3283 €/u
Cat. 2 - Diploma of 6 maanden anciënniteit in de sector	12,8584 €/u	13,1115 €/u
Cat. 3 - Autonoom of meer dan 5 jaar anciënniteit in de sector	14,4142 €/u	14,7025 €/u
Cat. 4 - Operationeel leidinggevende functie	15,9241 €/u	16,2416 €/u
Cat. 5 - Functioneel leidinggevende functie	2.788,49 €/m	2.844,26 €/m
Met 10 jaar anciënniteit in de functie (+ 10%)	3.067,34 €/m	3.128,69 €/m
Met 20 jaar anciënniteit in de functie (+ 20%)	3.346,19 €/m	3.413,11 €/m

Lonen in de schoonheidscentra

Naast de indexering kan de sector schoonheidszorgen ook een cao sluiten om de lonen te verhogen. Tijdens de onderhandelingen 2019-2020 hebben we overigens een loonsverhoging onderhandeld van € 0,0860/u of € 14,14/m vanaf 1 januari 2020 voor de minimumlonen en de werkelijke lonen.

Sinds de indexering van 1 februari 2020, zijn de lonen die van toepassing zijn in deze subsector opnieuw verhoogd:

	Bedragen op 1/01/2020 Conventionele verhoging	Bedragen op 1/02/2020 Indexering
Cat. 1 - Ingroeibaan	1.858,24 €/m	1.895,40 €/m
Cat. 2 - Diploma of 6 maanden anciënniteit in de sector	1.973,08 €/m	2.012,54 €/m
Cat. 3 - Na 2 jaar anciënniteit in de sector	2.065,58 €/m	2.106,89 €/m
Na 5 jaar (+ 5%)	2.168,86 €/m	2.212,23 €/m
Na 10 jaar (+ 10%)	2.272,14 €/m	2.317,58 €/m
Na 15 jaar (+ 15%)	2.375,42 €/m	2.422,92 €/m
Na 20 jaar (+ 20%)	2.478,70 €/m	2.528,27 €/m
Cat. 4 - Operationeel leidinggevende functie	2.342,99 €/m	2.389,85 €/m
Na 10 jaar anciënniteit in de sector	2.577,29 €/m	2.628,84 €/m
Cat. 5 - Functioneel leidinggevende functie	2.527,99 €/m	2.578,55 €/m
Met 10 jaar anciënniteit in de functie (+ 10%)	2.780,79 €/m	2.836,41 €/m
Met 20 jaar anciënniteit in de functie (+ 20%)	3.033,59 €/m	3.094,26 €/m



© Pixels

Lonen in de fitnesscentra

Naast de indexering kan de sector ook een cao sluiten om de lonen te verhogen. Tijdens de onderhandelingen 2019-2020 hebben we overigens een loonsverhoging bekomen van € 0,0860/u of € 14,14/m vanaf 1 januari 2020 voor de minimumlonen en de werkelijke lonen.

Sinds de indexering van 1 februari 2020, zijn de lonen die van toepassing zijn in deze subsector opnieuw verhoogd:



Bedragen op 1/02/2020		+ 5 jaar	+ 10 jaar	+ 20 jaar
		+ 5%	+ 10%	+ 20%
Cat. 1 – Fitness initiator of groepsfitness initiator (geen diploma of – 6 maanden)	1.719,25 €/m			
Cat. 2 – Fitness initiator of groepsfitness initiator (met diploma of + 6 maanden)	1.824,12 €/m	1.915,33 €/m	2.006,53 €/m	2.188,94 €/m
Cat. 3 – Autonoom fitness instructor of groepsfitness instructor	2.106,25 €/m		2.316,88 €/m	2.527,50 €/m
Cat. 4 – Personal trainer	2.202,42 €/m		2.422,66 €/m	2.642,90 €/m
Cat. 5 – Gespecialiseerde personal trainer en instructor	2.678,46 €/m		2.946,31 €/m	3.214,15 €/m
Cat. 6 – Operationeel leidinggevende	2.389,22 €/m		2.628,14 €/m	2.867,06 €/m
Cat. 7 – Functioneel leidinggevende	2.578,55 €/m		2.836,41 €/m	3.094,26 €/m

Lonen van de administratieve bedienden

Op dit moment wordt het behoud van de barema's van de administratieve bedienden binnen de sector onderzocht. De barema's zijn nog steeds van toepassing, ook al worden ze niet meer uitdrukkelijk opgenomen in de sectorale classificatie.

Deze barema's voor de administratieve bedienden zijn op 1 februari 2020 van toepassing:

Bedragen op 1/02/2020 Indexering	
Cat. 1 - Ingroeibaan	1.699,96 €/m
Cat. 2 - Taken uitgevoerd onder toezicht	1.804,91 €/m
Cat. 3 - Taken uitgevoerd zonder toezicht - autonome uitvoering	
- Na 2 jaar	1.889,47 €/m
- Na 5 jaar (+ 5%)	1.973,99 €/m
- Na 10 jaar (+ 10%)	2.143,05 €/m
Cat. 4 - Operationeel leidinggevende functie	2.143,05 €/m
Cat. 5 - Functioneel leidinggevende functie	2.312,11 €/m
- Met 10 jaar anciënniteit in de functie (+ 10%)	2.543,32 €/m
- Met 20 jaar anciënniteit in de functie (+ 20%)	2.774,53 €/m



© Perdis

Aanvullende en forfaitaire vergoedingen

In bepaalde gevallen komt het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector tussen door aanvullende vergoedingen op bepaalde vervangingsinkomens uit te keren.

Aanvullende vergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, een beroepsziekte, een gewone ziekte, een ongeval van gemeen recht (zoals een auto-ongeval, een geval van agressie, een ongeval privéleven, ...) of moederschapsverlof

Er wordt vanaf de 31ste dag volledige arbeidsongeschiktheid een aanvullende vergoeding toegekend, en dit voor maximum 120 dagen per jaar. Via de vakorganisaties wordt een dagvergoeding van € 5 (gebaseerd op een vergoedingsstelsel van 6 dagen/week) uitgekeerd, ten laste van het Fonds. Je kan een formulier bekomen bij ACV bouw - industrie & energie.

Dien dit formulier ingevuld in bij je ACV-dienstencentrum (de adressen en openingsuren zijn beschikbaar op <https://www.hetacv.be/contacteer-ons/contactpagina>).

Speciale gevallen worden aan het Fonds voorgelegd.

Aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid

Per dag tijdelijke werkloosheid wordt een vergoeding toegekend, gebaseerd op een vergoedingsstelsel van 6 dagen/week. Werknemers die voltijds werken, ontvangen een dagvergoeding van € 5 voor een maximum van 100 (krediet-) dagen. Werknemers die deeltijds werken, krijgen een dagvergoeding van € 2,5 voor een maximum van 200 halve (krediet-) dagen. Deze vergoeding wordt automatisch door het ACV als uitbetalingsinstelling van werkloosheidsvergoedingen uitbetaald (dienstencentra in je gemeente).

Er zijn evenwel twee uitzonderingen:

- Werknemers die een statuut van zelfstandige in bijberoep hebben, komen niet in aanmerking voor deze aanvullende vergoeding.
-  Tijdens de gezondheidscrisis in het kader van COVID-19 zijn uitzonderlijke maatregelen onderhandeld om deze aanvullende vergoeding voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht Corona tijdelijk te verdubbelen (in principe tot 30 juni 2020, behalve verlenging).

Deze situatie is evolutief. Meer informatie hierover vind je op www.hetacv.be/acvbie (personaliseer eerst je website om het gebruik ervan te vergemakkelijken - details zie blz. 2)

Forfaitaire vergoeding voor een medisch onderzoek bij de dermatoloog

De bevoegdheden van de arbeidsgeneesheren voor medische onderzoeken bij aanwerving zijn al meer dan 10 jaar uitgebreid met huidziektes. Hun opdracht bestaat erin raad te geven en deze ziektes te voorkomen. Gezien de risico's in de sector, zal een verplicht medisch onderzoek, ook voor dermatologische aspecten, jaarlijks worden uitgevoerd. Om de kosten voor een bezoek aan een dermatoloog naar keuze te dekken, heb je elk jaar recht op een forfaitaire vergoeding van € 20. Om deze vergoeding te krijgen, moet je een formulier invullen dat ter beschikking is op onze site www.hetacv.be/acvbie. Personaliseer eerst je website om het gebruik van onze site te vergemakkelijken - details zie blz. 2.



Anciënniteitsverlof

Tijdens de onderhandelingen 2019-2020, hebben wij een dag betaald verlof verkregen na 3 jaar anciënniteit (voorheen 5 jaar) en vervolgens een extra anciënniteitsdag per schijf van 5 jaar anciënniteit in de ondernemingen van de sector.

3 jaar anciënniteit	1 extra vakantiedag
8 jaar anciënniteit	2 extra vakantiedagen
13 jaar anciënniteit	3 extra vakantiedagen
18 jaar anciënniteit	4 extra vakantiedagen
23 jaar anciënniteit	5 extra vakantiedagen
28 jaar anciënniteit	6 extra vakantiedagen
33 jaar anciënniteit	7 extra vakantiedagen
38 jaar anciënniteit	8 extra vakantiedagen
43 jaar anciënniteit	9 extra vakantiedagen



Eindejaarspremie

Toekenningsvoorwaarden

Alle arbeiders en bedienden van de sector hebben recht op een eindejaarspremie op voorwaarde dat ze minstens 32 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tijdens de referteperiode kunnen bewijzen. (Voor de voorwaarden, zie www.fbz-pc314.be)

De referteperiode begint op 1 juli en eindigt op 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Bedrag van de eindejaarspremie

Sinds de laatste sectorale onderhandelingen ontvangen de werknemers van de sector een eindejaarspremie die 9,5% bedraagt van het verdiende brutoloon in de referteperiode (1/07 tot 30/06). Indien het bedrag lager is dan € 25, volgt er geen betaling.

Betalingsmodaliteiten

Midden december ontvang je van het Fonds voor bestaanszekerheid - paritair comité 314 een attest met als titel "Eindejaarspremie - Prime de fin d'année". Dit document bevat de volgende informatie: tijdens de referteperiode verdiende brutoloon, gewerkte dagen, gelijkgestelde dagen, bruto eindejaarspremie, fiscale en sociale inhoudingen, nettobedrag van de premie, bankrekeningnummer waarop de premie moet gestort worden, enz.

**Aanvraagformulier voor tussenkomst van het Sociaal Fonds betreffende de
bijkomende vergoeding in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid**
Gelieve dit formulier terug te zenden naar uw vakbond of – indien u niet geïndiceerd bent – naar het adres Vh Fonds

ALGEMENE GEGEVENS

Werkgever : _____ Nr. : _____ Bus : _____
 Straat : _____ Gemeente : _____
 Postcode : _____ RSZ-nr. : _____

Ondergetekende verklaart op eef dat de wett. wegens (*) : ziekte – original – arbeidsongeschiktheid – bezoek dermatologie is

Werknemer/-ster : _____
 Straat : _____ Gemeente : _____
 Postcode : _____
 RijksregisterNr. : _____
 IBAN : _____

Arbeidsregime : ☐ arbeider/-ster ☐ voltijds ☐ parttime

Volledige periode van de arbeidsongeschiktheid : _____

!!! Gelieve de loonfiche toe te voegen !!!

Datum : ____/____/____
 Handtekening : _____

(*) Bij de aanvraag tot terugbetaling van medisch onderzoek moet u een medisch attest afgeleverd door de specialist.

ACVBE • Kopiers • Schoonheidszorgen • Fitnesscentra • Joggelonen, premies en andere voordelen • 2020 •

Dit document moet zo snel mogelijk bezorgd worden aan het ACV, dat de betaling zeer snel zal uitvoeren. Voor het attest dat je eind 2019 ontvangen hebt, zal je in het voorjaar 2021 een fiscale fiche krijgen; deze heb je nodig om je belastingaangifte in te vullen.

Vakbondspremie

Bovenop de eindejaarspremie ontvangen de werknemers die aangesloten zijn bij een vakbond, een syndicale premie. Deze syndicale premie wordt betaald door het ACV op basis van de gegevens vermeld op het attest eindejaarspremie. Zelfs als je geen recht hebt op de eindejaarspremie, geeft dit attest wel recht op een syndicale premie. **In 2020 bedraagt de vakbondspremie € 145.**

NEW Ecocheque 2019

Tijdens de laatste sectorale onderhandelingen zijn we erin geslaagd om voor 2019 uitzonderlijk ecocheques te onderhandelen voor een bedrag van € 220 en dit voor elke werknemer die in 2019 voltijds tewerkgesteld was (verstuurd in januari 2020). Voor de deeltijdse werknemers werden de ecocheques berekend pro rata het aantal effectief gepresteerde of gelijkgestelde uren.



Arbeidsduur, deeltijds werk, overuren en meeruren



© ISTOCK



© Pixels

• Arbeidsduur	19
• Werken op zon- en feestdagen	19
• Specifieke bepalingen voor de fitnesscentra	20
• Flexibiliteit voor onderhoudspersoneel	20
• Tijdskrediet en loopbaanvermindering	20
• Thematische verloven	22

Arbeidsduur

Ingevolge de wet Peeters “Werkbaar en wendbaar werk” van 5 maart 2017 is het arbeidsrecht in België grondig hervormd. Deze nieuwe wet is in voege getreden op 1 februari 2017. Indien je hierover meer informatie wenst, aarzel niet om contact te nemen met een secretaris van ACV bouw - industrie & energie (adressen achteraan in deze brochure).

Voor voltijdse werknemers

De arbeidsduur in de sector bedraagt 38 uur per week. Ondernemingen die willen afwijken van de 38-urenweek, kunnen dit doen door middel van een overeenkomst, ondertekend door minstens één van de sociale partners. Bijvoorbeeld: 40 uren per week werken met een dag inhaalrust per maand.

Er is sprake van overuren als er meer dan 38 uren per week of 9 uren per dag gewerkt wordt. Per overuur moet een loontoeslag van 50% worden betaald en moet er inhaalrust worden toegekend. Voor overuren die op een zon- of feestdag worden gepresteerd, heeft de betrokken werknemer recht op een overloon van 100% en op recuperatie van de gepresteerde uren.

Voor deeltijdse werknemers

Voor werknemers die deeltijds werken kan de arbeidsduur vast of variabel zijn. We weten dat aan werknemers die deeltijds werken,

vaak wordt gevraagd om de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidstijd te overschrijden. Het gaat in dat geval om meeruren die moeten worden betaald.

Als in de arbeidsovereenkomst een wekelijkse arbeidsduur van minder dan 19 uren is bepaald, hebben de werkgevers van de sector een krediet van 3 meeruren per kalendermaand, zonder loontoeslag. Er moet een loontoeslag van 50% worden betaald worden vanaf het vierde meeruur.

Bijvoorbeeld: Ik heb een arbeidsovereenkomst van 15 u/week en heb in de maand 70 uren gewerkt. Dat zijn dus 10 meeruren. De 3 eerste meeruren zullen normaal betaald worden, dus aan 100%. De 7 resterende meeruren zullen aan 150% betaald worden.

Als in de arbeidsovereenkomst een wekelijkse arbeidsduur van meer dan 19 uren is bepaald, hebben de werkgevers van de sector een krediet van 6 meeruren per kalendermaand, zonder loontoeslag. Er moet een loontoeslag van 50% worden betaald worden vanaf het zevende meeruur.

Werken op zon- en feestdagen

Op basis van de arbeidswet is zondag- en nachtwerk in de sector verboden.

Twee koninklijke besluiten en een sectorale overeenkomst maken het echter mogelijk van dit principe af te wijken. Kapsalons

in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra en fitnesscentra mogen hun werknemers op zon- en feestdagen tewerkstellen.

Er wordt een toeslag van 50% toegekend bovenop de betaalde uurlonen voor alle prestaties op zon- en feestdagen. Bovendien worden aan elke werknemer 12 vrije zondagen per kalenderjaar gewaarborgd.

Specifieke bepalingen voor de fitnesscentra

Werken na 20u00

Nachtwerk is verboden in de sector. De subsector fitness heeft hierop echter een afwijking verkregen. Klanten komen vaak naar fitnesscentra buiten de gewone werkuren, na 20u00 en in het weekend. In de sectorale bepalingen wordt met deze realiteit rekening gehouden. Voor prestaties tussen 20u00 en 23u00 moet een toeslag van 5% betaald worden op het werkelijke loon. Werken na 23u00 is niet toegestaan.

Let wel, deze specifieke bepalingen zijn niet van toepassing in de sectoren kappers en schoonheidszorgen; daar blijft werken na 20u00 verboden.

Flexibiliteit voor onderhoudspersoneel

Deze sectorale bepalingen zijn van toepassing op arbeiders/ arbeidsters die machines en materiaal onderhouden en/of lokalen schoonmaken.

Deze categorie van personeel voert vaak taken uit buiten de openingsuren en mag enkel tewerkgesteld worden binnen de volgende tijdsbeperkingen:

- op weekdagen, zaterdag inbegrepen, van 6u00 tot 20u00
- op zon- en feestdagen, enkel van 7u00 tot 10u00

Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Recht op tijdskrediet

De wetgeving inzake tijdskrediet is in 2017 opnieuw herzien; tijdskrediet zonder motief en zonder uitkering is afgeschaft. Voor nieuwe aanvragen vanaf 1 april 2017 blijft tijdskrediet met motief en uitkering mogelijk, maar de duurtijd is gewijzigd. Motieven: volgen van een erkende opleiding; zorgen voor zijn kind tot de leeftijd van 8 jaar; bijstand of verzorging verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot de 2de graad; palliatieve verzorging verlenen; zorgen

voor zijn gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar; bijstand of verzorging verlenen aan zijn minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat een gezinslid is.

Voor een meer gedetailleerde omschrijving van de stelsels tijdskrediet en de bedragen van de onderbrekingsvergoedingen, verwijzen wij naar de site www.rva.be, meer bepaald infoblad T160 met betrekking tot het gemotiveerd tijdskrediet (<https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t160>).

In de sector van de kappers, schoonheidszorgen en fitness kan een werknemer, ongeacht de grootte van de onderneming, tijdskrediet opnemen. Hij moet er zich wel toe verbinden zich niet als zelfstandige in dezelfde sector te vestigen tijdens de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Overzicht van de verschillende stelsels

Algemeen stelsel

Het algemeen stelsel voorziet nog steeds in de mogelijkheid om het werk te onderbreken, voltijds gedurende maximum 12 maanden, halftijds gedurende maximaal 24 maanden of met 1/5de gedurende maximaal 60 maanden.

Eindelooppaanstelsel

Vanaf de leeftijd van 60 jaar heeft de werknemer met een beroepsloopbaan van minstens 25 jaar recht op een vermindering halftijds of met 1/5de tot de pensioenleeftijd.

In de sector hebben wij een nieuwe overeenkomst ondertekend die het in de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 mogelijk maakt tijdskrediet eindelooppaas op te nemen vanaf de leeftijd van 55 jaar. Voorwaarden: de werknemer heeft een lange beroepsloopbaan (35 jaar), oefent een zwaar beroep uit of is tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Kleine tip voor de internetsurfers:

op de website www.breakatwork.be kan je snel berekenen op hoeveel maanden tijdskrediet of loopbaanonderbreking jij recht hebt.

Op de site www.rva.be vind je de bedragen van de netto-uitkeringen (via <https://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdskrediet>).

Deze bedragen worden automatisch aangepast aan de evolutie van de consumptieprijs.



Thematische verlovten

Ouderschapsverlof

Elke werknemer die 12 maanden anciënniteit heeft in de 15 maanden die aan zijn/haar aanvraag voorafgaan, heeft een individueel recht op ouderschapsverlof. Dit recht op ouderschapsverlof wordt toegekend zolang het kind de leeftijd van 12 jaar niet heeft bereikt. Dit ouderschapsverlof kan worden opgenomen onder de vorm van een volledige onderbreking gedurende 4 maanden, een halfzijdse onderbreking gedurende maximum 8 maanden of een 1/5de loopbaanvermindering gedurende maximum 20 maanden. Deze periodes kunnen opgenomen worden naar keuze van de werknemer.

Er zijn specifieke bepalingen in geval van adoptie of voor een kind dat voor meer dan 66% gehandicapt is.

Verlof voor medische bijstand

Werknemers die voltijds werken hebben het recht om hun loopbaan volledig te onderbreken (maximum 12 maanden per patiënt) of met de helft of 1/5de te verminderen (maximum 24 maanden), op voorwaarde dat ze een medisch attest kunnen voorleggen. Werknemers die deeltijds en minimum 3/4de werken, kunnen kiezen tussen een volledige of een halfzijdse onderbreking.

Palliatief verlot

De duur van dit verlot bedraagt één maand en kan verlengd worden met een maand. Dit verlot kan worden opgenomen onder de vorm van een volledige onderbreking of een vermindering met de helft of 1/5de van de prestaties.

Voor meer informatie over de thematische verloten verwijzen we naar de site www.rva.be, met name de infobladen T18, T19 en T20 (via <https://www.rva.be/nl/documentatie/infobladen/infobladen-voor-werknemers>).

Netto-uitkeringen voor thematische verloten

De nettobedragen van de uitkeringen thematische verloten vind je terug op de site www.rva.be (via <https://www.rva.be/nl/21-thematische-verloten-privesector>).

Deze bedragen worden automatisch aangepast aan de evolutie van de consumptieprijs.



© Sylvain Renard

Verplaatsingskosten, werkkledij, materiaal en tussenkomst kinderopvang



© calfire.org



© Pegels

- Verplaatsingskosten _____ 25
- Werkkledij _____ 26
- Materiaal _____ 26
- Tussenkomst kinderopvang (~ 3 jaar) _____ 27

Over de bijdrage van je werkgever in de verplaatsingskosten woon-werkverkeer wordt onderhandeld met de sociale partners van de sector.

Verplaatsing met het openbaar vervoer

Wanneer de werknemer het openbaar vervoer gebruikt (NMBS, MIVB, DE LIJN, TEC) en de prijs van het vervoer een eenheidsprijs is (kaart voor 1 of meer trajecten, abonnement, ...), bedraagt de tussenkomst van de werkgever 100% van de werkelijke prijs die door de werknemer werd betaald, en dit ongeacht de afstand. Gebruikt de werknemer een abonnement, dan is er ook een tussenkomst voor de dagen afwezigheid, op voorwaarde dat deze dagen binnen de geldigheidsduur van het abonnement vallen en de werknemer het bedrag niet kan terugbetaald krijgen.

Verplaatsing met eigen vervoermiddel (auto)

Aan werknemers die een eigen vervoermiddel gebruiken, betaalt de werkgever een dagvergoeding (enkel voor de effectieve aanwezigheidsdagen). Deze dagvergoeding hangt af van het aantal afgelegde kilometers (enkel traject tussen thuis en het werk). De vergoeding die betaald wordt voor dit aantal kilometers geldt echter voor de verplaatsing heen en terug.

Bijvoorbeeld: als de afstand tussen je woning en je werkplaats 10 km bedraagt, dan krijg je een dagvergoeding van € 3,46 (traject heen en terug).

In volgende tabel vind je de bedragen van deze vergoeding.

Bedragen op 1 februari 2020

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

Verplaatsing met de fiets

Voor werknemers die zich met de fiets verplaatsen bedraagt de werkgeverstussenskomst € 0,24 per km met een maximum van 10 km per traject, hetzij een maximum van 20 km heen en terug.

Werkkledij

De werkgever dient de wet welzijn betreffende het ter beschikking stellen en het onderhoud van beschermende kledij na te leven. Deze kledij moet voldoen aan de geldende technische normen. In de kapperssector moet de werkgever een schort en handschoenen voor eenmalig gebruik ter beschikking stellen van zijn personeel. In de sector van de schoonheidszorgen moet een tuniek en een schort ter beschikking gesteld worden.

Als de vrijheid van werkkledij uitdrukkelijk in het arbeidsreglement of in de arbeidsovereenkomst vermeld staat, moet de werkgever de werknemers niet vergoeden volgens de hieronder vermelde modaliteiten.

Als de werkgever niet de nodige werkkledij, zoals een hemd, een broek of een jurk ter beschikking stelt en niet instaat voor de reiniging en het onderhoud ervan, mag de werknemer zelf instaan voor de aankoop en het onderhoud van deze werkkledij. In dit laatste geval betaalt de werkgever een vergoeding van € 1,50 per gepresteerde of begonnen arbeidsdag aan de werknemer. Indien de werkgever voorziet in de nodige werkkledij, maar het onderhoud ervan niet

voor zijn rekening neemt, zal hij een vergoeding van € 1 betalen aan de werknemer per gepresteerde of begonnen arbeidsdag.

Materiaal

Als kapper/kapster kan je aan je werkgever een forfaitaire jaarlijkse terugbetaling vragen indien hij het minimum aan werk materiaal dat nodig is voor de goede uitvoering van je verschillende taken niet ter beschikking stelt en hij niet zorgt voor het onderhoud van dit materiaal. Deze forfaitaire terugbetaling werd geïndexeerd op hetzelfde moment als de lonen op 1 februari 2020 en bedraagt € 441,6323 netto (kosten eigen aan de werkgever). Bijkomende informatie kan steeds op eenvoudige aanvraag worden bekomen bij ACV bouw - industrie & energie.



Tussenkost kinderopvang (- 3 jaar)

Sedert 2017 kunnen werknemers van de sector kappers, schoonheidszorgen en fitness bij het Fonds voor bestaanszekerheid van de sector een tussenkomst vragen in de kinderopvangkosten van hun kind(eren) jonger dan 3 jaar (erkend kinderdagverblijf, peuterspeelplaats, onthaalouder,).

Deze tussenkomst bedraagt € 5 bruto per effectieve opvangdag van het kind of de kinderen (met een maximum van € 50 bruto per maand), tot de leeftijd van 3 jaar en ongeacht het aantal uren opvang per dag.

Beide ouders kunnen deze tussenkomst aanvragen behalve als ze bij dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld.

Bij de aanvraag van de tussenkomst moeten een aantal bewijsstukken worden gevoegd (uittreksel uit de geboorteakte of document dat de verwantschap met het/de kind(eren) bewijst en een fiscaal attest met de uitgaven voor de kinderopvang). De betaling wordt uitgevoerd ten vroegste op 1 juli van het jaar waarvoor het fiscaal attest wordt afgeleverd en ten laatste op 31 december van het jaar van ontvangst van de ingediende dossiers.

Op de site www.hetacv.be/acvbbe vind je bijkomende informatie met betrekking tot deze vergoeding en kan je het aanvraagformulier downloaden (om het gebruik van de website te vereenvoudigen, raden wij aan je navigatie te personaliseren - meer details zie bladzijde 2). Je kan het aanvraagformulier indienen bij één van onze ACVBIE - secretariaten (adressen achteraan in deze brochure).

Opleiding tijdens de loopbaan



- Opleidingsvergoeding van € 75 per dag _____ 29
- Recht op 16 uren opleiding per jaar _____ 30
- Erkenning van competenties _____ 30
- Beroepsinlevingsstages _____ 30
- Coach vzw: 5 opleidingscentra en een opleidingslocatie _____ 32

Sedert 2017, heeft het vormingssysteem een aantal wijzigingen ondergaan. Zo heeft de werknemer voortaan recht op twee dagen opleiding per jaar en per voltijds equivalent. Deze twee dagen zijn een minimale inspanning en moeten gepaard gaan met een groeitraject dat moet leiden tot 5 dagen opleiding per jaar en per voltijds equivalent. De sector heeft dit traject evenwel nog niet duidelijk bepaald. Bovendien zijn deze twee opleidingsdagen geen individueel recht voor elke werknemer. Naast deze wijzigingen heeft de sector zich systematisch geëngageerd om de kwalificerende en voortgezette opleiding te verbeteren en de graad van participatie aan deze opleidingen te verhogen. (zie verder het recht op 16 uren opleiding per jaar).

De opleidingscentra Coach bieden een uitgebreid gamma kwalitatieve opleidingen aan, tegen een zeer lage prijs. Bovendien krijgt elke werknemer voor elke dag opleiding een premie van € 75 (zie verder).

Opleidingsvergoeding van € 75 per dag

Het sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid betaalt onder bepaalde voorwaarden een opleidingsvergoeding.

Een werknemer kan jaarlijks tot maximum € 750 bruto aan opleidingsvergoedingen ontvangen. De opleiding moet wel erkend

zijn door het sectoraal fonds en geregistreerd zijn. De controle gebeurt enerzijds via de elektronische identiteitskaart en anderzijds door de ondertekening van de aanwezigheidslijst.

De opleidingsvergoeding wordt als volgt bepaald:

- € 37,5 bruto voor een erkende sectorale opleiding van een halve dag (minimum 3 uur) of voor een avondopleiding ;
- € 75 bruto voor een erkende sectorale opleiding van een volledige dag (minimum 6 uur) ;
- € 25 bruto voor een bezoek aan een erkende professionele kappersbeurs.

De opleidingsvergoeding is een aanvulling op je loon.

De vergoeding wordt betaald in de tweede helft van de maand volgend op de maand waarin de opleiding werd gevolgd (dus niet meer met de jaarlijkse betaling van de eindejaarspremie).

Bijvoorbeeld: Wie een erkende opleiding van Campus Coach heeft gevolgd begin september 2020, zal de vergoeding op de rekening betaald krijgen rond half oktober 2020.

De lijst met erkende opleidingen /erkende professionele beurzen is te vinden op de website van het Fonds (<http://www.fbz-pc314.be>).



Recht op 16 uren opleiding per jaar

Aangezien de sector sterk beïnvloed wordt door mode en nieuwe producten, leek het ons belangrijk de werkgevers aan te moedigen hun personeel opleidingen aan te bieden en uit te nodigen hieraan deel te nemen.

De werkgevers van de sector zijn verplicht om minstens 16 uren vakopleiding of technische opleiding per kalenderjaar voor te stellen aan hun werknemers.

Deze opleidingen mogen zowel binnen als buiten de onderneming plaatsvinden, op voorwaarde dat de vorming geaccrediteerd is door het sectorale opleidingssysteem (zie verder).

Deze opleiding zal ook aan een controle worden onderworpen in het kader van de sectorale reglementering.

De werkgevers van de sector kunnen, in bepaalde gevallen, ook aanspraak maken op een volledige of gedeeltelijke dekking van de opleidingskosten door de Gemeenschappen en de Gewesten (opleidingscheque, taalcheque, enz.).

Erkenning van competenties

In België kunnen kappers een officiële erkenning of een ervaringsbewijs bekomen. Deze titel is tevens het bewijs van jouw competentie voor toegang tot het beroep in Brussel of Wallonië.

In Vlaanderen daarentegen kan men sedert 1 januari 2018 ook toegang krijgen tot het beroep, ook al is men geen houder van een erkend diploma of attest.

Beroepsinlevingsstages

Stagiaires met een beroepsinlevingsovereenkomst (programmawet van 2 augustus 2002, artikelen 104 tot 112) genieten een bruto vergoeding die overeenkomt met het loon van de eerste categorie van de sectorale classificatie.



5 opleidingscentra en een extra opleidingslocatie

Waar?



Paritair Comité 314 - Sector Hair, Beauty & Fitness

De sector van Hair, Beauty en Fitness is een sector die constant in beweging is. Om te voldoen aan de vraag naar levenslange bijscholingen van werknemers, heeft **Het Fonds Van Bestaanszekerheid van Paritair Comité 314** de opleidingscentra van Coach VZW in het leven geroepen.

Coach VZW beheert 5 opleidingscentra, verspreid over heel België. Ze bieden een breed pallet aan van stages, opleidingen, evenementen,die de **kennis en kunde van werknemers, werkgevers en leerlingen** in deze sector naar een **hoger niveau tillen**.

Voor de kleine bijdrage van 50,00 EUR kan een werknemer zich **lid** maken en **een jaar lang gratis deelnemen** aan alle opleidingen die Coach VZW voorstelt via zijn project "Campus Coach".

Ga zeker eens kijken naar het aanbod van dit seizoen op **www.coachbelgium.be** of vraag een brochure aan via tel 02/344 88 07 of via mail info@coachbelgium.be.

Coach Summer School 2020 & project voor werkzoekenden

Door de COVID-19-periode moesten de **6de en 7de jaars haartooi** veel van de zo nodige stages en praktijklessen missen. Om hen de kans te geven hun carrière op een goede manier te starten biedt Coach VZW begin september 2020 een 5-daagse stage aan "**start to Cut**" gevolgd door een 4-daagse stage "**start to Color**".

Deze stages gaan door in Antwerpen (NL), Gosselies (FR) en Roeselare (NL).

Voor prijzen, voorwaarden en inschrijvingen: neem contact via tel 02/344 88 07 of via mail info@coachbelgium.be

Regelmatig kunnen **werkzoekenden** bij Coach terecht om in samenwerking met **VDAB** een traject te volgen dat hen toestaat hun kennis terug op niveau te brengen zodat ze sterker staan wanneer ze de arbeidsmarkt terug betreden. Heb je interesse? Neem dan contact op met het secretariaat (02/344 88 07) of mail naar info@coachbelgium.be.

Opleidingspremie

Als je de opleidingen volgt bij Campus Coach ben je er zeker van dat je **erkende opleidingen** volgt.

Voor elke gevolgde opleiding heb je als werknemer **recht op een vergoeding**:

- 75,00 EUR bruto per volledige dag
- 37,50 EUR bruto per halve dag

Per jaar kan je zo tot 750,00 EUR bruto ontvangen terwijl je je bijschoolt!

Zalen te huur

Elk centrum beschikt over een opleidingsinfrastructuur die tegemoet komt aan alle noden van de Hair-, Beauty- en Fitnesssector.

Ga naar onze website **www.coachbelgium.be** en ontdek onze huurvoorwaarden.

Er zijn **kortingen** voor sociale projecten en scholen!

www.coachbelgium.be



De vakbondsvertegenwoordiging en de strijd tegen discriminatie



- Een syndicale ploeg om jouw rechten te verdedigen _____ 35
- Sectorale code voor non-discriminatie _____ 36

Een syndicale ploeg om jouw rechten te verdedigen

ACV bouw - industrie & energie is zich ervan bewust dat het leven niet altijd gemakkelijk is in de kmo's van de sector en dat problemen met de naleving van de arbeidsduur of het nemen van vakantiedagen schering en inslag zijn. Binnen het PC 314 werd een verzoeningscommissie opgericht, waarop men een beroep kan doen om snel een oplossing te vinden voor eventuele geschillen.

Opdat de sociale wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten zouden nageleefd worden, stelt ACV bouw - industrie & energie **een ploeg van secretarissen** ter beschikking. Je vindt hun gegevens achteraan in deze brochure. Je kan ook beroep doen op de klachtenbehandelaars en juridische diensten van het ACV.

1 vakbondsafvaardiging per schijf van 20 werknemers

Wij hebben wel de traditie om met **vakbondsafgevaardigden** te werken in de bedrijven. De vakbonden van de sector kunnen afgevaardigden (gekozen onder het personeel) aanstellen in bedrijven die in het kalenderjaar voorafgaand aan de aanstelling gemiddeld 20 werknemers tewerkstelden.

De definitie van onderneming is vrij breed. Verscheidene kapsalons met slechts één "baas" vormen een onderneming. Verschillende bedrijven die door één en dezelfde persoon geleid worden, zijn ook een onderneming. Als je vragen of twijfels hebt, aarzel dan nooit om jouw secretaris om raad te vragen.

De vakbonden mogen vanaf 20 werknemers twee effectieve afgevaardigden en twee plaatsvervangers aanstellen. Deze afgevaardigden kunnen met de ondersteuning en adviezen van de secretaris hun collega's vertegenwoordigen, de toepassing van de sociale wetgeving en de classificatie controleren, over cao's onderhandelen, enz.

Ze zullen een conventionele bescherming genieten tijdens de uitoefening van hun mandaat en kunnen op basis van hun syndicale activiteiten niet worden ontslagen.



© Shutterstock

Sectorale code voor non-discriminatie

De sociale partners blijven steeds aandacht besteden aan preventie en de strijd tegen elke discriminatie op grond van geslacht en de ermee gepaard gaande zwangerschap, bevalling, moederschap, de genderidentiteit, genderexpressie, geslachtsverandering, van vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale en etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, religieuze of filosofische overtuiging, handicap of fysieke kenmerken.

De sector heeft hiertoe zijn engagement hernieuwd om de inspanningen inzake het bevorderen van de werkgelegenheid en de vorming voor iedereen te bevorderen.

De werkgevers moeten bij de aanwerving, de selectie, de beoordeling of de bepaling van het loon iedereen gelijk behandelen.

Er moet een vertrouwenspersoon worden aangesteld, bij wie men voor eventuele klachten terecht kan.

Als je het slachtoffer bent van discriminatie of als je er getuige van bent geweest, contacteer je secretaris (lijst met adressen en telefoonnummers vind je achteraan in de brochure).



Einde van de arbeidsovereenkomst, stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

(SWT of het vroegere brugpensioen)



© Perdis

- Einde van de arbeidsovereenkomst _____
- Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag _____

39

40

Einde van de arbeidsovereenkomst

Sinds 1 januari 2014 zijn er nieuwe regels inzake de opzegtermijnen. Vanaf die datum bestaat er nog slechts één stelsel voor alle werknemers, ongeacht of het arbeiders of bedienden zijn (zie de wet van 26 december 2013 tot invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake opzegtermijnen). Het enige criterium dat behouden blijft om de opzegtermijn te bepalen, is de anciënniteit. Sinds 1 januari 2014 gaat elke opzegtermijn in vanaf de maandag volgend op de betekening van de opzeg. Op basis van de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie van 26 maart 2018 werden de opzegtermijnen in geval van ontslag door de werkgever gedurende de 6 eerste maanden van de tewerkstelling herzien op 1 mei 2018. Er bestaan evenwel overgangsmaatregelen voor de werknemers van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2014 aanving. Voor deze werknemers is een specifiek stelsel van toepassing wat de opzegtermijnen betreft.

Algemene regeling

Opzegtermijnen voor werknemer die na 1 januari 2014 in dienst zijn getreden

In dit geval wordt de opzegtermijn volledig berekend op basis van de nieuwe reglementering. Hij wordt dus enkel bepaald op basis van de anciënniteit die de werknemer heeft sedert zijn indiensttreding.

Opzegtermijnen voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst zijn getreden

In dit geval is de opzeg gebaseerd op de tewerkstellingsperiode voor 31 december 2013 (A) en na 31 december 2013 (B). Beide periodes worden afzonderlijk berekend en opgeteld ($\text{opzeg} = A + B$).

Eerst wordt de anciënniteit bepaald die op 31 december 2013 is opgebouwd en verworven volgens het oude stelsel (sectoraal akkoord + ondernemingsakkoord) = A.

Daarna wordt de opzegtermijn bepaald die na 31 december 2013 is opgebouwd volgens de nieuwe regeling die sinds 1 januari 2014 van kracht is (de anciënniteit wordt op 1 januari 2014 weer op nul gezet) = B.

Vervolgens wordt de som van deze beide opzegtermijnen opgeteld: $A + B =$ te respecteren opzegtermijn

Bereken zelf je opzeg met de berekeningstool voor opzegtermijnen van ACV. Klik snel op <https://www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg>

Opgelet, het gaat hier om de algemene wetgeving.

Voor de opzeg in het kader van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – voormalig brugpensioen), pensioen, ondernemingen in moeilijkheden, herstructurering en tegenopzegging door de werknemer gelden andere regels. Aarzel niet om jouw gewestelijk secretariaat te contacteren voor meer informatie (zie adressen en telefoonnummers achteraan deze brochure).



Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere brugpensioen)

De laatste jaren zijn de voorwaarden m.b.t. SWT (het vroegere brugpensioen) aanzienlijk verstrengd, vooral wat de leeftijd en anciënniteit betreft. Slechts weinig werknemers blijven in de sector tot hun brugpensioenleeftijd

SWT op 62 jaar (algemeen stelsel)s

Om van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (cao 17) gebruik te kunnen maken, moet de werknemer op het moment dat zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd de leeftijd van 62 jaar of meer bereikt hebben. Hij moet ook een aantal jaren wettelijke loopbaan bewijzen: 40 jaar voor de mannen en 36 jaar voor de vrouwen in 2020. Het vereiste aantal jaren loopbaan voor vrouwen stijgt elk jaar tot 40 jaar vanaf 2024.



© Pixels

SWT op 59 jaar (sectoraal stelsel)

Op basis van 2 cao's die lopen van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021, kunnen werknemers van 59 jaar of ouder en die 40 jaar loopbaan kunnen bewijzen, op het einde van hun arbeidsovereenkomst beroep doen op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Werknemers van 62 jaar met 42 jaar loopbaan kunnen onder bepaalde voorwaarden een aanvraag tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid aanvragen.

Voor meer informatie over deze stelsels, neem je best contact op met je secretaris van ACV bouw - industrie & energie (adressen kan je vinden achteraan in de brochure).



© Shutterstock

Veiligheid en gezondheid



© oilfire.org



©Shutterstock

- De Overeenkomst Veiligheid/Gezondheid _____ 43
- Enkele raadgevingen aangaande de lichaamshouding _____ 45
- Goede lichaamshouding tijdens het haarwassen _____ 46
- OIRA Kappers (interactieve online tool voor risicoanalyse) _____ 47
- Onze preventieve acties in de kapperssector _____ 48

De Overeenkomst Veiligheid/Gezondheid

ACV bouw - industrie & energie blijft heel actief inzake de preventie van risico's voor de gezondheid van de werknemers in de sector. België was één van de eerste Europese landen die een collectieve arbeids-overeenkomst inzake veiligheid en gezondheid heeft onderhandeld. Die conventie werd gesloten op 25 januari 2012. Op Europees vlak daarentegen hebben we nog een lange weg af te leggen. Ook al hebben we de afgelopen jaren het hoofd moeten bieden aan heel wat tegenstand, toch geven we niet op en hopen we dat op termijn hierover een Europese richtlijn wordt ingevoerd. Op dit ogenblik hebben wij een discussie opgestart met de Europese Commissie om een Europees actieplan uit te werken over de toepassing van ons Europees kaderakkoord inzake de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers in de kappersector.

In onze nationale collectieve overeenkomst staan een aantal verbintenissen vanwege de sociale partners, en maatregelen betreffende de verschillende risicofactoren zoals:

- ▶ Gebruik van producten, bescherming van de huid en de luchtwegen;
- ▶ Musculoskeletale aandoeningen;
- ▶ Werkomgeving en werkorganisatie;
- ▶ Bescherming van het moederschap;
- ▶ Mentale belasting.

Deze overeenkomst geeft ook richtlijnen aan werkgevers en werknemers in de kapsalons.

Individuele beschermingsmaatregelen

- ▶ Het dragen van werkkledij aangepast aan het uit te voeren werk en meer bepaald van schoenen met een antislipzool.
- ▶ Geen juwelen dragen aan de handen of de polsen tijdens het werk. Water en chemische producten onder juwelen werken huidaandoeningen in de hand.
- ▶ De handen goed spoelen en afdrogen wanneer men in contact is gekomen met oplossingen die irriterende producten bevatten.
- ▶ De handen niet afdrogen met handdoeken die voor de klanten bestemd zijn.
- ▶ Dragen van beschermingshandschoenen, liefst voor éénmalig gebruik, ter beschikking gesteld door de werkgever bij:
 - ▶ kleuringen, balayages, ontkleuringen, emulsies en spoelingen, ook bij het controleren van het eindresultaat;
 - ▶ permanenten, ook bij het aanbrengen en bij de fixatie;
 - ▶ voorbereiden, mengen en overgieten van chemische stoffen;
 - ▶ gebruik van shampoo;
 - ▶ schoonmaken of ontsmetten van toestellen, instrumenten, werkmateriaal en lokalen.
- ▶ Aanbrengen van een handbeschermende crème vóór elke activiteit, tijdens de pauzes en aan het eind van de werkdag.
- ▶ Handen wassen met pH-neutrale zeep.

Organisatorische beschermingsmaatregelen

- ▶ Om hygiënische redenen verbod op eten, drinken of roken op de werkplaats.
- ▶ Gebruik van mengrecipiënten, van verdelers van individuele doses en van recipiënten die geschikt zijn voor het verdunnen van geconcentreerde producten.
- ▶ Plaats waar de handen worden gewassen en verzorgd voorzien van huidverzorgingsproducten en handdoeken bestemd voor eenmalig gebruik.
- ▶ In de organisatie van de activiteiten voor iedereen rekening houden met voldoende evenwicht tussen nat en droog werk.
- ▶ Gebruik van beschermingshandschoenen met de juiste maat die voldoende dicht zijn en geen allergie veroorzaken.
- ▶ Gebruik van handschoenen die boven de pols komen bij het wassen van het haar.
- ▶ Geen werk materiaal gebruiken (zoals haarspelden, scharen, enz...) dat nikkel kan vrijgeven.
- ▶ Schoonmaken en ontsmetten van werk materiaal (kam, schaar, haarspelden, scheermes, tondeuse) en correct onderhoud van de lokalen en meer bepaald van de toiletten.
- ▶ Onderhoud van de vloer.
- ▶ De producten voor individuele bescherming moeten ter beschikking gesteld worden van de werknemers op verschillende plaatsen in het salon, zoals in de personeelslokalen, de karretjes, ...
- ▶ De werknemers moeten minstens één maal per jaar een opleiding

krijgen over de beschermingsmaatregelen op het werk of bij het introduceren van nieuwe producten of bij aanwerving.

- ▶ De saloneigenaars moeten zich eveneens vormen over deze beschermingsmaatregelen op het werk.

Voor meer informatie over deze conventie, surf naar www.hetacv.be/acvbbe (Personaliseer eerst je website om het gebruik van onze site te vergemakkelijken - details zie blz. 2).



© iStock

Enkele raadgevingen aangaande de lichaamshouding

“Musculoskeletale aandoeningen” zijn aandoeningen die pijn, zwakte, ongemak of onvermogen veroorzaken in gewrichten, spieren en pezen. Een groot aantal werknemers worden getroffen door osteo-articulaire aandoeningen of gewrichtsaandoeningen: lenden 47%, nek 37%, rug 37%, schouders 28% en pols 19%.

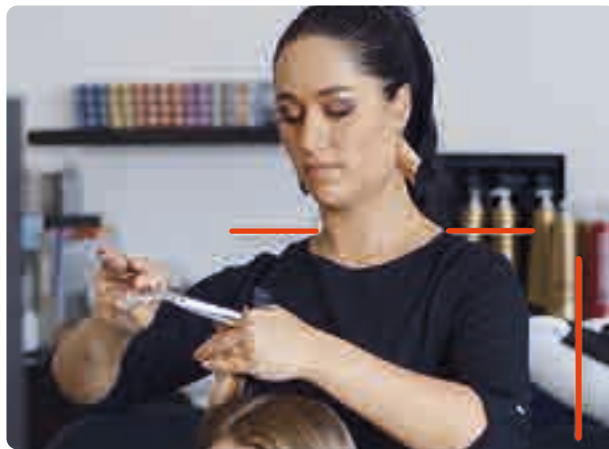
Er worden bovendien veel aderaandoeningen in de onderste ledematen vastgesteld. 20% van de werknemers hebben spataders en 60% klagen over zware benen.

Belangrijkste oorzaken:

- lang rechtstaan;
- slechte lichaamshouding;
- steeds terugkerende bewegingen;
- slechte plaatsing in hoogte en lengte van de wasbakken;
- gebruik van niet-regelbare stoelen;
- bereikbaarheid van het gereedschap;
- gewicht van het gereedschap;
- afwezigheid van ergonomische scharen die de pink ondersteunen.



Deze foto's uit het Europees project "A close Shave" spreken voor zich



© A Close Shave

Enkele tips:

- het lichaam mooi recht houden;
- de schouders horizontaal houden;
- ellebogen niet optrekken;
- polsen niet overdreven buigen.

INVEEST IN
JOUW TOEKOMST
ESF



coiffure.org
BY **UBK/UCB**

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

Goede lichaamshouding tijdens het haarwassen



Enkele tips:

- het lichaam mooi recht houden;
- hoofd staat in het verlengde van de wervelkolom;
- de schouders horizontaal houden;
- ellebogen en polsen zijn in een comfortabele houding;
- en de kapster draagt beschermende handschoenen.

Te vermijden houding:

- asymmetrische lichaamshouding;
- lichaam en schouders buigen naar links;
- gebogen linkerpols;
- elleboog is omhoog;
- hoofd opzij;
- voeten staan niet comfortabel op de grond.



OIRA Kappers (interactieve online tool voor risicoanalyse)

OIRA Volgens de wet inzake welzijn op het werk zijn alle werkgevers verplicht om een risicoanalyse in de onderneming te laten uitvoeren. Op basis van deze analyse moeten de werkgevers bepaalde maatregelen treffen inzake veiligheid en gezondheid.

In de praktijk stellen we echter vast dat kmo's en micro-ondernemingen weinig of onvoldoende aandacht schenken aan deze verplichting. Spijtig genoeg is dit ook het geval in de kapperssector. Wij hebben dit trouwens nog eens des te meer vastgesteld tijdens de gezondheidscrisis als gevolg van COVID-19.

Daarom heeft ACV bouw - industrie & energie actief meegewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe tool voor risicopreventie in de kapperssector. Dit instrument heet OIRA kappers en is zowel in België als Europa beschikbaar. Het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (EU-OSHA) ligt aan de basis van dit gratis platform waar kmo's en micro-ondernemingen op een eenvoudige en efficiënte manier risico's op de werkvloer kunnen evalueren en een voorstel van preventieve acties of een actieplan "op maat" kunnen bekomen.



© Perels



OIRA Kappers werd in 2013 in België ontwikkeld en wordt gebruikt voor de ontwikkeling van de Europese tool OIRA Kappers, die onlangs gelanceerd werd. De tool was oorspronkelijk gecreëerd voor werkgevers, maar ook werknemers van de sector kunnen de tool vrij raadplegen als ze een idee willen hebben over de risico's waaraan ze in hun onderneming worden blootgesteld. Deze tool wordt regelmatig bijgewerkt en volgt zo de wijzigingen in de reglementering inzake veiligheid en gezondheid en wordt ook steeds verbeterd zodat deze tool nog dynamischer en toegankelijker wordt.

Voor meer info, ga naar onze website www.hetacv.be/acvbie die je rechtstreeks doorverwijst naar de link om deze tool te openen. Personaliseer eerst je website om het gebruik van onze site te vergemakkelijken - details zie blz. 2.

Je kan ook rechtstreeks naar de website gaan van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk: <https://www.oiraproject.eu/nl>

Onze preventieve acties in de kapperssector

Voor ACV bouw - industrie & energie is preventie inzake veiligheid en gezondheid een fundamentele en permanente bekommernis. Preventie is noodzakelijk om goede arbeidsvoorwaarden te kunnen behouden of in te voeren. Het is om die reden dat ACV bouw - industrie & energie actief meewerkt aan Europese projecten inzake preventie van risico's voor de gezondheid van werknemers in de kapperssector en dat zij sedert 2011 nationale preventieacties lanceert (om de twee jaar).



© Pixels

De actie kappers die we al meer dan 10 jaar organiseren is ontstaan door een vaststelling die we steeds opnieuw doen: weinig werknemers houden een volledige loopbaan als kapper vol! Eén van de hoofdredenen hiervoor ligt bij ziektes, allergieën, peesontstekingen, ... die kappers tijdens de uitoefening van hun beroep ontwikkelen.

ACV bouw - industrie & energie heeft dan ook beslist om regelmatig nationale preventieacties te voeren om aandacht te vragen voor de risico's waaraan werknemers zich dagelijks in de kapsalons blootstellen en op die manier die risico's te vermijden. Onze regionale ploegen die voor deze gelegenheid zijn omgevormd in regionale correspondenten hebben als taak zo veel mogelijk werknemers in de kapperssector te informeren over deze risico's (tijdens onze acties hebben we meer dan 500 salons bezocht).

Met deze acties hebben we huidproblemen onder de aandacht kunnen brengen. Meer dan een derde van de werknemers krijgt te maken met huidproblemen in de loop van de carrière! Water en shampoos tasten de natuurlijke huidvetten aan. Na het verdwijnen van deze huidbescherming reageert de huid als een spons en absorbeert zij de irriterende en allergene substanties van cosmetische producten. Aan de hand van onze slogan "Doe het 3 keer per dag" willen wij aan de werknemers duidelijk maken dat ze de handen regelmatig moeten hydrateren tijdens de werkdag om huidproblemen te voorkomen.



Wij hebben ook het accent gelegd op musculoskeletale aandoeningen. Immers, 40% van de kappers/kapsters verklaart tijdens de uitoefening van hun beroep pijn te hebben ter hoogte van de bovenste ledematen en de nek en 30% klaagt regelmatig over rugpijn. Oorzaak: slechte arbeidsomstandigheden: te lang

recht staan, gebogen rug, opgetrokken ellebogen, gebogen hoofd, ... Ook daar heeft onze slogan "Doe het 3 keer per dag" wonderen gedaan. Wij hebben een massageroller uitgedeeld en een aantal tips gegeven met de bedoeling de juiste reflexen aan te leren en zo de schade te beperken.

Wij hebben eveneens aandacht gevraagd voor het dragen van handschoenen voor eenmalig gebruik tijdens de uitvoering van bepaalde taken, zoals kleuren, permanenten, haarverzorging en haar wassen om de blootstelling aan cosmetische en chemische producten te beperken. Met onze slogan "Size matters! Kies de juiste maat!", hebben we ook gewezen op het belang van handschoenen die aangepast zijn aan de vorm en de grootte van de handen.

In deze periode van de coronapandemie zijn preventie, gezondheid en veiligheid meer dan ooit een grote bekommernis voor ACV bouw - industrie & energie. We blijven de actualiteit over de gezondheids crisis van heel nabij opvolgen. Voor meer informatie, raadpleeg de mededelingen op **www.hetacv.be/acvbie**. Personaliseer eerst je website om het gebruik van onze site te vergemakkelijken - details zie blz. 2.



Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

Naast een optimale dienstverlening willen wij onze leden belonen voor hun lidmaatschap door nog extra koopkracht te bieden. Met de ACVBIE-Pluskaart verenigen wij onze leden als consumenten. Dit genereert lagere prijzen en dus ook meer koopkracht. Bekijk steeds jouw actuele ledenvoordelen op www.acvbieplus.be.



OPGELET!

Om van deze voordelen te kunnen genieten, moet je je eerst registreren op www.acvbieplus.be. Bekijk op deze website hoe je precies jouw kortingen kan verzilveren.



Hierbij enkele voorbeelden op 1 januari 2020:

Supermarkten & meubelzaken (5% korting)

Carrefour, Ikea, ...

Kleren & schoenen (van 5 tot 10% korting)

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

TV, Hifi, Video & Electro (van 5 tot 30% korting)

Alle grote merken in video, audio, kleine en grote huishoudapparaten en in de Apple Online Store, ...

Daguitstappen en attractieparken (tot 30% korting)

Walibi, Aqualibi, Plopsa Coö, Efteling, Toverland, Plopsa Indoor, Domaines des grottes de Han, Snowworld, Bellewaerde, Zoo Antwerpen en Planckendaal, Phantasialand, Puy du Fou, ...

Bioscooptickets (tot 25% korting)

Kinepolis, UGC, Imagix, ...



Restaurants

Lunch Garden (€ 2 korting), Pizza Hut (€ 5 korting), ...

Lenzen, monturen en glazen (tot 25% korting)

Pearle Opticiens, Lensonline.be, ...

Webshops en cadeaubonnen (van 5 tot 12% korting)

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

Wagen

Cardoen, Carglass, Hertz Car Rental, Octa+, DATS 24 (korting aan de pomp), ...

Bloemenwinkels (van 7% tot 11% korting)

Aquarelle.com, Fleurop Interflora, ...



blijft de reispartner bij uitstek voor onze leden. Zij krijgen nog steeds 25% korting in de compleet vernieuwde Vayamundoclubs in Oostende en in Houffalize alsook in onze club l'Espinet-Quillan in Frankrijk.





ONTDEK HIER PUUR **VAKANTIEPLEZIER!**



VAYAMUNDO **HOUFFALIZE**



VAYAMUNDO **OOSTENDE**



VAYAMUNDO **L'ESPINNET - QUILLAN**

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

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

www.vayamundo.eu

vayamundo
 holiday clubs

Lidnr

--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Man / Vrouw - Gehuwd/ Ongeh., Gescheiden, Weduw(e)naar (*)

[illegible]

Bus

[illegible]

--	--	--

--	--

--	--	--

Nat.

--	--	--	--

[illegible]

--	--

Bankrekening

--	--

--	--

--	--	--	--

[illegible]

--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--

Telnr.:

[illegible]

E-mail:

©

TEWERKSTELLINGSGEGEVENS OP DE KEERZIJDE INVULLEN A.U.B. !!

Lid vanaf	komt over van	Lid sinds
-----------	---------------	-----------

Datum: / /

Handtekening: _____

Tewerkstellingsgegevens

Naam huidige (laatste) WERKGEVER

Adres

Huisnr.

App

Bus

Postnr

Gemeente

Aard onderneming / Instelling

Beroep

RSZ-nr

Paritair Comité

Privé:

Arbeider / Bediende / Kader (*)

Openbare sector:

Onderwijspersoneel (basis, secundair, hoger)

+ functie _____

Ambtenaren: functie / graad: _____

Sinds: _____ / _____ / _____ Tot _____ / _____ / _____

Voltijds / Deeltijds / Ander (*) _____ / _____ uren.

Niet Tewerkgesteld wegens: Ziekte, werkloosheid, wachtvergoeding, student, schoolverlater in wachttijd, loopbaanonderbreking (halftijds, voltijds), brugpensioen (halftijds, voltijds), pensioen (**)

sinds: _____ / _____ / _____

Gevolgd opleiding _____

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

ACV bouw - industrie & energie

Koningsstraat 45 - 1000 Brussel

T 02 285 02 11 ■ acvbie@acv-csc.be ■ www.hetacv.be/acvbie