

Le salaire de référence, visé ci-dessus, s'établit en multipliant le salaire horaire conventionnel minimum par le nombre d'heures (jours ouvrables x 8) éventuellement diminué du nombre d'heures (jours ouvrables x 8) perdues par suite de maladie, accouchement, service militaire, congés payés, accident de l'intéressé, ainsi que ses jours de chômage contrôlés pour la période considérée.

CHAPITRE VI. — Dispositions générales

Art. 19. Si une loi ou une convention collective de travail nationale interprofessionnelle rendue obligatoire par arrêté royal, instaurant un système de sécurité d'existence de même nature que celui instauré par la présente convention collective de travail entrent en vigueur pendant la période de validité de la présente convention collective de travail, celle-ci est d'office remplacée par les nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Toutefois, les dispositions de la présente convention collective de travail, plus favorables aux ouvriers et ouvrières, restent d'application.

En aucun cas, la charge résultant du cumul des avantages accordés par la présente convention collective de travail et par la nouvelle loi ne pourra être supérieure à celle prévue dans la présente convention collective de travail.

Art. 20. Les indemnités de sécurité d'existence fixées aux articles 5 et 12 sont liées à l'indice des prix à la consommation suivant la formule appliquée pour les salaires.

Art. 21. En cas de contestation au sujet de l'application de la présente convention collective de travail, l'employeur peut examiner le cas avec le conseil d'entreprise ou, à son défaut, avec la délégation syndicale ou, si celle-ci n'existe pas, avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

CHAPITRE VII. — Jours fériés

Art. 22. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de chômage habituel, et pourvu que les conditions normales d'assiduité et de présence aient été remplies, l'indemnité journalière de sécurité d'existence est due dans les limites de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE VIII. — Dispositions finales

Art. 23. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace celle du 8 septembre 2005 (numéro d'enregistrement 77053).

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, à condition qu'une concertation préalable ait lieu avec les parties concernées, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques.

Le préavis prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président.

Art. 24. Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 20 février 2013.

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

Het hierboven beoogde referentieloon wordt vastgesteld door het overeengekomen minimumuurloon te vermenigvuldigen met het aantal uren (werkdagen x 8) gebeurlijk verminderd met het aantal verloren uren (werkdagen x 8) wegens ziekte, bevalling, legerdienst, betaalde vakantie, ongeval van betrokkene, evenals met zijn gecontroleerde werkloosheidsdagen voor de betrokken periode.

HOOFDSTUK VI. — Algemene bepalingen

Art. 19. Indien een wet of een interprofessionele nationale collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, houdende instelling van een stelsel van bestaanszekerheid van dezelfde aard als deze van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in werking treedt gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt zij ambtshalve door de nieuwe wettelijke of reglementaire bepalingen vervangen.

Nochtans blijven de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, welke voor de werklieden en werkers gunstiger zijn, van toepassing.

In geen geval zal de last, voorkomend uit de samenvoeging van de voordelen, toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst en door de nieuwe wet, deze voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen te boven gaan.

Art. 20. De bestaanszekerheidsvergoedingen bepaald bij de artikelen 5 en 12 zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de formule die van toepassing is op de lonen.

Art. 21. In geval van betwisting nopens de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de werkgever het geval onderzoeken met de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis ervan, met de vakbondsafvaardiging, of, wanneer deze laatste niet bestaat, met de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

HOOFDSTUK VII. — Feestdagen

Art. 22. Wanneer een feestdag op een gewone werkloosheidsdag valt en mits de normale voorwaarden van geregelde aanwezigheid zijn vervuld, is de dagelijkse bestaanszekerheidsvergoeding binnen de perken van deze collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd.

HOOFDSTUK VIII. — Slotbepalingen

Art. 23. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2005 (registratienummer 77053).

Zij kan worden opgezegd door één van de partijen met een opzeggingstermijn van drie maanden, mits voorafgaandelijk overleg met de betrokken partijen, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de orthopedische schoeisels.

De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt gestuurd.

Art. 24. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomsten te waarborgen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 februari 2013.

De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2013/200542]

20 FEVRIER 2013. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 25 janvier 2012, conclue au sein de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté, relative à la prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2013/200542]

20 FEBRUARI 2013. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, betreffende de preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 25 janvier 2012, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté, relative à la prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure.

Art. 2. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 février 2013.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

—
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—
Annexe

Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté

Convention collective de travail du 25 janvier 2012

Prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure
(Convention enregistrée le 7 mars 2012
sous le numéro 108640/CO/314)

CHAPITRE I^{er}. — *Champ d'application*

La présente convention s'applique aux employeurs de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté qui sont actifs dans le secteur de la coiffure et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs" : les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

CHAPITRE II. — *Cadre juridique*

La présente convention collective de travail s'inscrit dans le Cadre de la Directive européenne du 12 juin 1989 (89/391/CEE), des directives particulières, au sens de l'article 16, § 1^{er} de la directive précitée (notamment les Directives 89/654/CEE, 89/656/CEE, 92/85/CEE, 98/24/CE, 2004/37/CE et 2009/104/CE), de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 et du chapitre IX de la convention sectorielle du 8 juin 2011 portant des mesures pour les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

Partie 1

CHAPITRE I^{er}. — *Principes*

1) Les parties s'engagent ensemble pour la réduction des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure, notamment par la diffusion du présent accord au niveau local et national.

2) Les parties reconnaissent la nécessité de développer, en priorité, une stratégie de prévention commune qui tienne compte de l'état des connaissances scientifiques.

3) Les parties prennent acte des principes généraux établis par la Directive-cadre 89/391/CEE et les directives particulières y afférentes, de la Directive 76/768/CEE sur les cosmétiques, telle que modifiée, ainsi que des obligations qui incombent aux fabricants, aux importateurs et aux distributeurs en vertu de cette dernière.

4) Le présent accord s'applique sans préjudice de l'obligation des employeurs et des travailleurs de respecter le droit national et européen relatif à la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail.

5) Les employeurs et les travailleurs sont tenus de se conformer aux pratiques nationales ou à la législation nationale dans la mesure où elles sont plus strictes que les dispositions du présent accord.

6) Les parties s'engagent à mettre en place des stratégies de diffusion de l'information afin que :

- les coiffeurs aient facilement accès dans le salon aux informations concernant la réglementation sur la protection de la peau (par exemple sur les sites internet des syndicats et représentations professionnelles

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, betreffende de preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector.

Art. 2. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 februari 2013.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

—
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—
Bijlage

Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012

Preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector
(Overeenkomst geregistreerd op 7 maart 2012
onder het nummer 108640/CO/314)

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen die actief zijn in de kapperssector en de werknemers die ze tewerkstellen.

Onder "werknemers" verstaat men : de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

HOOFDSTUK II. — *Juridisch kader*

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

Deel 1

HOOFDSTUK I. — *Beginselen*

1) De partijen zullen zich er samen toe verbinden de gezondheidsrisico's in de kapperssector naar beneden te halen, onder meer door de verdeling van dit akkoord op lokaal en nationaal niveau.

2) De partijen erkennen dat het noodzakelijk is om prioritair een gemeenschappelijke preventiestrategie te ontwikkelen die rekening houdt met de stand van wetenschappelijke kennis.

3) De partijen nemen akte van de algemene beginselen van de Kaderrichtlijn 89/391/CEE en de bijbehorende bijzondere Richtlijnen, de cosmeticarichtlijn 76/768/CEE, zoals gewijzigd, evenals de verplichting die fabrikanten, invoerders en verdelers op grond hiervan moeten naleven [1].

4) Dit akkoord is van toepassing onverminderd de verplichting voor werkgevers en werknemers om het nationale en Europese recht houdende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers op de werkplaats na te leven.

5) De werkgevers en de werknemers zijn verplicht de nationale praktijken of de nationale wetgeving na te leven voor zover deze strikter zijn als dan de bepalingen van dit akkoord.

6) De partijen verbinden zich ertoe een strategie te bepalen voor de verspreiding van informatie, opdat :

- de kappers in hun kapsalon gemakkelijk toegang hebben tot de informatie betreffende de reglementering inzake bescherming van de huid (bijvoorbeeld op de internetsites van de vakbonden en de

de la coiffure, par les lettres circulaires aux coiffeurs, par les organismes d'assurance maladie, ou encore les fournisseurs d'accessoires de mode, les fabricants de cosmétiques);

- les informations sur la protection de la peau fassent l'objet d'un message court, clair et concis, illustré, afin de pouvoir être lues et appliquées pendant le travail (sous forme de slogan également);

- les informations soient ciblées pour chaque groupe, selon le niveau d'éducation (apprenant, salarié, coiffeur, manager ou chef d'entreprise), selon le statut juridique (employeur, salarié) et en fonction du concept du salon (profil de la clientèle).

7) Les parties s'engagent à mener des actions à l'intention des fabricants et producteurs de cosmétiques pour qu'ils :

- intensifient leurs travaux de recherche en rapport avec l'utilisation de substances moins dangereuses pour la peau et les voies respiratoires;

- fournissent, avec leurs shampoings et colorations, les gants et/ou crèmes de protection adaptés;

- mettent en avant les informations relatives à la dilution des shampoings, colorants et autres produits concentrés fournis.

8) Les parties s'engagent également à mettre en place, dans les écoles, des campagnes de prévention des risques liés à la pratique des métiers de la coiffure.

9) Les parties s'engagent à encourager les entités fédérées que sont les communautés, à intégrer la prévention au cursus scolaire des futurs travailleurs du secteur.

CHAPITRE II. — Manipulation de substances, de produits et d'instruments et protection de la peau et des voies respiratoires

1) Conformément à l'article 9 de la Directive-cadre 89/391/CEE, l'employeur procède à une évaluation des risques et prend des mesures sur la base des résultats obtenus de façon à éviter ou minimiser les risques. Les principes généraux de prévention établis à l'article 6 de la Directive 89/391/CEE s'appliquent.

2) Les parties appliquent les mesures de protection énumérées dans la partie 2 du présent accord.

3) Afin d'éviter les contacts prolongés et répétés avec l'eau et des substances irritantes pour la peau qui peuvent provoquer une sensibilisation et des réactions allergiques, l'employeur prend des mesures de protection individuelle et veille à une alternance équilibrée des travaux en milieu humide et sec. Les travailleurs respectent ces mesures de sécurité, conformément à l'article 13 de la Directive-cadre 89/391/CEE.

4) L'employeur utilise exclusivement des substances, des préparations ou des produits qui sont autorisés sur le marché européen. Il s'engage en outre à utiliser des substances, des préparations ou des produits qui ne présentent pas de risque ou le moins de risques possible pour la santé et la sécurité des travailleurs et de l'employeur. Faute de pouvoir recourir à des produits de substitution moins dangereux, l'employeur utilise des produits qui existent sous une forme limitant l'exposition (applicateurs à deux compartiments, gels, granulés, etc.).

5) Les substances suivantes à l'égard desquelles il existe, selon l'état des connaissances scientifiques, une suspicion de nocivité pour la santé de l'employeur et des travailleurs ne sont pas utilisées :

- les produits pour permanentes qui contiennent un ester d'acide thioglycolique (les permanentes dites acides);

- les cosmétiques capillaires en poudre (tels que les produits décolorants volatiles et les colorations);

- les gants en latex naturel talqués.

CHAPITRE III. — Prévention des troubles musculosquelettiques

1) Les troubles musculosquelettiques (TMS) affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs du poignet, des doigts, des épaules, des coudes et du dos. Ils provoquent des douleurs et limitent la mobilité, de sorte qu'ils peuvent constituer un handicap dans la vie professionnelle et dans la vie privée.

2) Les causes des TMS sont multiples : gestes répétitifs, charge mentale, périodes de repos insuffisantes, instruments inadéquats ou mauvaise manipulation des outils de travail, charge de travail, etc.

3) Il est recommandé aux travailleurs et à l'employeur de consulter un médecin de leur choix ou un médecin du travail dès la perception des premiers signes de TMS (douleurs récurrentes, engourdissements, picotements, par exemple). Cette démarche ne dispense pas l'employeur de se conformer aux obligations nationales en matière de prévention.

beroeepsvertegenwoordigers van de kapperssector, aan de hand van omzendbrieven gericht aan de kappers, via instellingen voor ziekteverzekering of via leveranciers van mode accessoires of fabrikanten van cosmeticaproducten);

- informatie over de bescherming van de huid op een korte, duidelijke, beknopte en geïllustreerde manier ter beschikking wordt gesteld zodat die kan gelezen en toegepast worden tijdens het werk (ook onder de vorm van een slogan);

- de informatie aangepast is aan elke doelgroep, volgens opleidingsniveau (leerling lerende, werknemer, kapper, manager of ondernemingshoofd), volgens juridisch statuut (werkgever, werknemer) en in functie van het concept van het salon (profiel van het cliënteel).

7) De partijen verbinden zich ertoe acties te voeren opdat fabrikanten en producenten van cosmetica :

- hun onderzoek naar het gebruik van stoffen die minder schadelijk zijn voor de huid en de luchtwegen opvoeren;

- aangepaste beschermende handschoenen en/of crèmes voorzien bij hun shampoos en kleuringen;

- de aandacht vestigen op de informatie met betrekking tot het verdunnen van shampoos, kleuringen en andere ter beschikking gestelde geconcentreerde producten.

8) De partijen verbinden zich er eveneens toe om in de scholen campagnes te organiseren met betrekking tot de preventie van risico's verbonden aan de praktische uitoefening van het beroep kapper.

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

HOOFDSTUK II. — Behandeling van stoffen, producten en instrumenten en bescherming van de huid en de luchtwegen

1) Overeenkomstig artikel 9 van de Kaderrichtlijn 89/391/CEE, voert de werkgever een risicobeoordeling uit en treft maatregelen op grond van die bevindingen teneinde de risico's te vermijden of te minimaliseren. De algemene principes inzake preventie opgenomen onder artikel 6 van de Richtlijn 89/391/CEE zijn van toepassing.

2) De partijen passen de beschermingsmaatregelen toe, opgesomd in deel 2 van dit akkoord.

3) Teneinde langdurig en voortdurend herhaald contact te vermijden met water en huidirriterende stoffen die gevoeligheid en allergische reacties kunnen veroorzaken, treft de werkgever individuele beschermingsmaatregelen en ziet hij toe op een evenwichtige afwisseling tussen natte en droge werken. De werknemers leven die veiligheidsvoorschriften na, overeenkomstig artikel 13 van de Kaderrichtlijn 89/391/CEE.

4) De werkgever gebruikt uitsluitend stoffen, bereidingen of producten die zijn toegelaten op de Europese markt. Hij verbindt zich er bovendien toe stoffen, bereidingen of producten te gebruiken die geen risico of zo weinig mogelijk risico inhouden voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de werkgever. Bij gebrek aan minder gevaarlijke vervangingsproducten, gebruikt de werkgever producten die bestaan onder een blootstelling-verlagende vorm (applicators met twee compartimenten, gels, korrels, onder andere).

5) Volgende stoffen waarover, op grond van de stand van de wetenschappelijke kennis, een vermoeden van schadelijkheid bestaat voor de gezondheid van de werkgever en de werknemers, worden niet gebruikt :

- de producten voor permanenten die een ester van thioglycolzuur bevatten (de zogenaamde zure permanenten);

- haarverzorging in poedervorm (zoals vluchtige producten voor ontkleuring en kleuring);

- handschoenen uit natuurlijke latex waarin talkpoeder zit.

HOOFDSTUK III. — Voorkoming van musculoskeletale aandoening

1) Musculoskeletale aandoeningen (MSA) treffen hoofdzakelijk de spieren, de pezen en de zenuwen van pols, vingers, schouders, ellebogen en rug. Ze veroorzaken pijn en beperken de bewegingsvrijheid, zodanig dat ze een belemmering kunnen vormen in het beroepsleven en in het privéleven.

2) MSA kent tal van oorzaken : vaak herhaalde bewegingen, mentale belasting, onvoldoende rustperiodes, onaangepaste instrumenten of slechte hantering van gereedschap, werkbelasting, enz.

3) De werknemers of de werkgever zijn eraan gehouden een arts van hun/zijn keuze of een arbeidsgeneesheer te raadplegen zodra ze/hij eerste tekenen van MSA waarnemen/waarneemt (bijvoorbeeld terugkerende pijn, verstijving, tinteling). Hierdoor is de werkgever echter niet vrijgesteld van het respecteren van de nationale verplichtingen inzake preventie.

4) Dans la mesure du possible, l'employeur organise la succession des tâches de manière à éviter une répétition des mêmes mouvements ou l'exécution de tâches ardues sur une période prolongée.

5) L'employeur respecte les dispositions en matière de temps de travail, telles qu'elles sont établies à l'échelle européenne, au niveau national, dans les conventions collectives ou les contrats de travail individuels afin d'éviter les risques pour la santé.

6) L'employeur veille à l'ergonomie lors de l'acquisition d'équipements et d'outils de travail.

7) Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur fait l'acquisition, à l'occasion de toute nouvelle installation ou de tout réaménagement, de fauteuils pivotants, réglables en hauteur, répondant aux normes ergonomiques les plus récentes, de même que de tabourets roulants à dossiers réglables en hauteur (sièges assis-debout) qui permettent aux travailleurs et à l'employeur d'adopter une hauteur de travail adéquate pour les bras, les épaules et le dos.

8) Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur opère des choix, lors de toute acquisition ou de tout réagencement de postes de lavage des cheveux, qui tiennent compte des modes opératoires et de l'ergonomie du point de vue de la conception, de la fonction et de l'agencement de l'installation, de sorte à permettre aux travailleurs et à l'employeur d'adopter la position de travail la plus ergonomique possible tout en assurant au client une position ergonomique et confortable.

9) Les sèche-cheveux manuels et les ciseaux en particulier doivent répondre à des critères ergonomiques. Les sèche-cheveux manuels doivent en outre être le plus léger et le plus silencieux possible et produire le moins de vibrations possible sans influencer l'efficacité technique.

10) Les instruments et les produits (à l'exception de ceux utilisés aux postes de mélange) doivent se trouver à portée de main par rapport au poste de travail. A cet égard, les chariots roulants sont à privilégier. Ceux-ci sont, d'une manière générale, équipés du matériel et des produits de soin nécessaires à la préservation de la peau, en particulier de gants de protection.

CHAPITRE IV. — Environnement de travail et organisation du travail

Outre les dispositions des Directives 89/654/CEE et 98/24/CE, l'employeur se conforme aux mesures suivantes :

1) L'employeur met à la disposition des travailleurs un poste de travail suffisamment grand pour leur permettre d'accomplir leurs tâches sans se gêner mutuellement, y compris en cas d'affluence.

2) L'employeur veille à ce que l'installation électrique, l'installation de gaz et l'installation sanitaire soient conformes aux normes européennes et nationales, et à ce que les espaces de travail soient éclairés de manière homogène, en évitant les éclairages éblouissants. L'intensité lumineuse aux postes de travail est conforme aux normes nationales, mais les parties recommandent un minimum de 400 lux.

3) Lors d'acquisitions ou de réaménagements, l'employeur équipe le salon de revêtements de sol antidérapants installés de manière à permettre aux travailleurs, ainsi qu'à lui-même, de se déplacer en toute sécurité.

4) Les espaces de coiffure sont équipés d'une ventilation adéquate. Un débit de renouvellement d'air de 100 m³ par heure et par collaborateur est suffisant.

5) L'employeur installe, pour les travaux de mélange et de transvasement de substances chimiques, des postes de travail spécialement conçus à cet effet qui sont équipés d'un système d'aération complémentaire adapté. Il ne peut être renoncé à ces postes que si les procédés de mélange et de transvasement garantissent l'absence d'émissions de gaz, de vapeurs ou de substances en suspension (systèmes fermés, par exemple).

6) L'employeur aménage un endroit spécialement réservé à l'hygiène et à l'entretien des mains des travailleurs et met à la disposition de ceux-ci des moyens et produits adéquats à cette fin.

4) De werkgever plant, in de mate van het mogelijke, de opeenvolgende taken zo in dat dezelfde bewegingen niet voortdurend worden herhaald of dat de uitvoering van belastende taken niet te lang duurt.

5) De werkgever leeft de bepalingen inzake arbeidstijd na, zoals ze zijn vastgelegd op het Europese vlak, op nationaal niveau, in de collectieve arbeidsovereenkomsten of de individuele arbeidsovereenkomsten teneinde gezondheidsrisico's te vermijden.

6) Bij de aankoop van inrichtingsmateriaal en instrumenten besteedt de werkgever aandacht aan ergonomie.

7) Zodra dit akkoord van kracht wordt, zal de werkgever, bij elke nieuwe installatie of elke herinrichting, in de hoogte verstelbare draaistoelen aankopen die beantwoorden aan de meest recente ergonomische normen, alsook krukjes op wielen met in de hoogte verstelbare rugleuning (zit-sta stoelen) die werknemers en werkgever in staat stellen een voor armen, schouders en rug geschikte werkhoogte aan te nemen.

8) Zodra dit akkoord van kracht wordt, houdt de werkgever, bij elke aankoop of herinrichting van wastafels, bij zijn keuze rekening met de werkmethode en de ergonomie wat betreft het ontwerp, de functie en de inrichting van de installatie, zodat werknemers en werkgever de ergonomisch meest geschikte werkhouding kunnen aannemen, waarbij ook de klant een ergonomische en comfortabele houding kan worden aangeboden.

9) De manuele haardrogers en scharen in het bijzonder moeten beantwoorden aan ergonomische criteria. De manuele haardrogers moeten bovendien zo licht en zo stil mogelijk zijn en zo weinig mogelijk trillingen veroorzaken, zonder evenwel in te boeten aan technische doeltreffendheid.

10) De instrumenten en producten (met uitzondering van degene die worden gebruikt aan de mengplaats) moeten zich van op de werkplek binnen handbereik bevinden. Daartoe moet voorkeur worden gegeven aan rolwagens. Over het algemeen worden ze uitgerust met het gereedschap en de producten die nodig zijn voor de huidverzorging, meer bepaald beschermingshandschoenen.

HOOFDSTUK IV. — Werkomgeving en werkorganisatie

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

1) De werkgever stelt een werkplek ter beschikking van de werknemers die voldoende ruim is zodat de activiteiten kunnen worden uitgeoefend zonder elkaar onderling te hinderen, ook bij een grote toeloop van klanten.

2) De werkgever zorgt ervoor dat de elektrische installatie, de gasinstallatie en de waterinstallatie beantwoorden aan de Europese en nationale normen, en dat de werkrumtes voorzien zijn van homogene verlichting, waarbij verblindend licht wordt vermeden. De lichtintensiteit op de werkplek beantwoordt aan de nationale normen, niettemin bevelen de partijen een minimum van 400 lux aan.

3) Bij aankopen of herinrichtingen, rust de werkgever het salon uit met antislipvloerbekleding die zo is gelegd dat werknemers en werkgever zich veilig kunnen verplaatsen.

4) De kappersruimtes zijn uitgerust met aangepaste ventilatie. Een luchtverversingsdebiet van 100 m³ per uur en per medewerker volstaat.

5) De werkgever installeert, voor het mengen en verlaten van chemische stoffen, speciaal daartoe ontworpen werkplekken die zijn uitgerust met een aangepast aanvullend verluchtingssysteem. Een andere werkwijze is enkel toegelaten wanneer de meng- en verlaatprocessen zo gebeuren dat er geen uitstoot is van gassen, stoom of deeltjes in suspensie (gesloten systemen, bijvoorbeeld).

6) De werkgever richt een ruimte in speciaal bestemd voor de hygiëne en het onderhoud van de handen van de werknemers en voorziet hiertoe in geschikte middelen en producten.

7) Les cosmétiques sont entreposés dans des conditions adéquates (température froide à ambiante). Les flacons, fermés hermétiquement, sont conservés dans leur emballage d'origine. Les produits qui présentent un risque d'incendie sont tenus à l'écart de toute substance inflammable et hors de la portée des enfants. Les récipients vides ou entamés sont éliminés dans le respect de l'environnement.

8) Les dispositions nationales ou les conventions collectives conclues entre les parties concernant le temps de travail, les pauses et l'attribution des congés sont respectées.

CHAPITRE V. — *Protection de la maternité*

1) L'occupation des femmes enceintes est conforme au droit européen, et notamment à la Directive 92/85/CEE, ainsi qu'à la législation, à la réglementation et aux conventions collectives applicables au niveau national. L'employeur respecte, lors de la préparation et de l'organisation du travail, les dispositions particulières applicables à l'emploi des femmes enceintes et des mères qui allaitent.

2) Dans le cadre de la législation nationale spécifique, l'employeur et les travailleurs déterminent si les conditions de travail s'opposent à l'exécution de certaines activités par les femmes enceintes. Le service externe de prévention et de protection au travail doit être consulté en cas de doute sur l'interdiction possible de certains travaux.

3) Le médecin du travail se prononce sur les activités qui sont susceptibles de présenter un danger. L'employeur respecte la décision du médecin. En cas de doutes fondés, l'employeur peut exiger que l'employée enceinte consulte un autre médecin.

4) Si le médecin du travail interdit la réalisation de certaines tâches par la femme enceinte, l'employeur adapte l'organisation du travail en conséquence et délègue ces tâches à d'autres travailleurs.

CHAPITRE VI. — *Charge mentale*

1) L'employeur et les travailleurs favorisent le dialogue social dans un esprit de confiance, respect mutuel et de collaboration afin de garantir un bon climat de travail, propice à la créativité. Ils reconnaissent qu'un dialogue actif sur la situation au sein de l'entreprise renforce la confiance mutuelle et augmente la performance de l'entreprise et de ses travailleurs.

2) L'employeur veille, par une préparation et une planification soigneuses du travail, à garantir un environnement mentalement sain. La qualité optimale de la gestion des ressources ainsi que de l'organisation et de la planification du travail contribue à l'instauration d'un environnement mental sain et équilibré. L'employeur prend les mesures propres à prévenir tout effondrement émotionnel.

3) La convention collective de travail n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail est intégralement appliquée. L'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 est intégralement appliqué, conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à l'employeur, aux travailleurs et à l'Etat membre.

4) Afin de prévenir, d'éliminer ou de réduire les problèmes liés à la charge mentale, l'employeur prend des mesures le plus rapidement possible et principalement celles qui sont recommandées dans les articles 3, 4, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail et dans l'article 6 de l'accord-cadre européen sur le stress au travail. Il s'agit essentiellement de mesures de gestion et de communication visant notamment à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat aux individus et aux équipes et à spécifier l'attribution des responsabilités et des pouvoirs décisionnels.

Partie 2. Lignes directrices pour des mesures de protection au travail

En complément des dispositions de la Directive-cadre 89/391/CEE, notamment de l'obligation de prendre des mesures de protection collective [article 6, paragraphe 2, point h)], ainsi que des Directives particulières 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE et 98/24/CE, il est convenu des mesures de protection ci-après.

CHAPITRE I^{er}. — *Mesures de protection individuelle*

1) Les travailleurs portent une tenue ou tenue de travail adaptée aux opérations à réaliser et, en particulier, des chaussures aux semelles antidérapantes.

7) De cosmeticaproducten worden bewaard in geschikte omstandigheden (koude temperatuur tot omgevingstemperatuur). Flessen worden hermetisch afgesloten en bewaard in hun oorspronkelijke verpakking. Ontvlambare producten worden op een afstand gehouden van elke snel ontvlambare bron en buiten het bereik van kinderen bewaard. Lege of gedeeltelijk gebruikte verpakkingen worden op een milieuvriendelijke manier verwijderd.

8) De nationale bepalingen of collectieve overeenkomsten gesloten tussen de partijen betreffende werktijd, pauzes en toekenning van verlof worden nageleefd.

HOOFDSTUK V. — *Bescherming van het moederschap*

1) De tewerkstelling van zwangere vrouwen gebeurt in overeenstemming met de Europese wet, meer bepaald de Richtlijn 92/85/CEE alsook de reglementeringen en collectieve overeenkomsten die op nationaal vlak van toepassing zijn. Bij de voorbereiding en de organisatie van het werk, leeft de werkgever de bijzondere bepalingen na die van toepassing zijn op de tewerkstelling van zwangere vrouwen en moeders die borstvoeding geven.

2) In het kader van de specifieke nationale wetgeving, evalueren de werkgever en de werknemers de arbeidsvoorwaarden teneinde na te gaan of ze de uitvoering van bepaalde activiteiten door zwangere vrouwen verbieden. In geval van twijfel over het mogelijke verbod van bepaalde werken, moet de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk worden geraadpleegd.

3) De arbeidsgeneesheer spreekt zich uit over de activiteiten die wellicht een gevaar kunnen vormen. De werkgever houdt rekening met de beslissing van de arts. Ingeval de twijfels gegrond zijn, kan de werkgever eisen dat de zwangere werknemster een andere arts raadpleegt.

4) Als de arbeidsgeneesheer de zwangere vrouw verbiedt bepaalde activiteiten uit te oefenen, is de werkgever ertoe gehouden daarmee overeenstemmende maatregelen te treffen in de werkorganisatie en die activiteiten over te dragen aan andere werknemers.

HOOFDSTUK VI. — *Mentale belasting*

1) De werkgever en de werknemers moedigen de sociale dialoog aan in een sfeer van wederzijds vertrouwen en respect en in een geest van samenwerking, teneinde een goede werksfeer te waarborgen die de creativiteit ten goede komt. Ze erkennen dat een actieve dialoog over de situatie binnen de onderneming het wederzijdse vertrouwen versterkt en de goede resultaten van de onderneming en haar werknemers verhoogt.

2) Via een zorgvuldige voorbereiding en planning van het werk, zorgt de werkgever voor een mentaal gezonde omgeving. Een kwaliteitsvol beheer van de middelen en een optimale organisatie en planning van het werk dragen bij tot een gezonde en evenwichtige mentale omgeving. De werkgever neemt de maatregelen die geboden zijn om elke emotionele inzinking te vermijden.

3) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende de voorkoming van stress door werk wordt integraal toegepast. Het Europese kaderakkoord over werkgerelateerde stress van 8 oktober 2004 wordt integraal toegepast, in overeenstemming met de beginselen en specifieke praktijken van de werkgever, de werknemer en de lidstaat.

4) Teneinde de problemen die verband houden met de mentale belasting te voorkomen, weg te werken of te verminderen, treft de werkgever zo snel mogelijk maatregelen en hoofdzakelijk deze aanbevolen in de artikelen 3, 4, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende de voorkoming van stress door werk en in artikel 6 van het kaderakkoord over werkgerelateerde stress. Het gaat in hoofdzaak om maatregelen van beheer en communicatie die onder meer tot doel hebben de doelstellingen van de onderneming en de rol van elke werknemer te verduidelijken, elke persoon individueel en in groepsverband geschikte steun te verlenen en de toekenning van verantwoordelijkheden en beslissings machten nader te bepalen.

Deel 2. Richtlijnen voor beschermingsmaatregelen

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

HOOFDSTUK I. — *Individuele beschermingsmaatregelen*

1) De werknemers dragen kledij of werkkledij die aangepast is aan de uit te voeren handelingen en, in het bijzonder, schoenen met antislipzolen.

2) Le port de bijoux aux mains ou aux poignets est interdit pendant le travail, l'humidité ou les produits chimiques favorisant particulièrement la formation de dermatoses sous le bijou.

3) Les solutions aqueuses contenant des substances ou des préparations irritantes pour la peau ne doivent pas sécher sur la peau et doivent être rincées.

4) Les serviettes destinées à la clientèle ne peuvent être utilisées pour s'essuyer les mains.

5) Les travailleurs et l'employeur portent des gants de protection adéquats, de préférence à usage unique, qui sont mis à disposition par l'employeur pour les opérations suivantes :

- teintures, balayages et décolorations, y compris pour le contrôle du résultat, les émulsions et le rinçage;

- permanentes, y compris pour les essais et la fixation;

- préparation, mélange et transvasement de substances chimiques;

- shampoing;

- nettoyage ou désinfection des équipements, des instruments et des locaux.

6) Une crème de protection doit être appliquée sur les mains avant chaque activité, avant les pauses et à la fin de la journée de travail.

7) Les mains sont lavées, à l'aide d'un détergent à pH neutre le cas échéant, correctement essuyées et enduites d'une crème à la fin de chaque activité.

CHAPITRE II. — Mesures de protection organisationnelles

1) Pour des raisons d'hygiène, il est interdit à l'employeur et aux travailleurs de manger, boire ou fumer dans les locaux de travail.

2) L'utilisation de dispositifs de mélange et de distributeurs de doses individuelles, ainsi que de récipients spécialement conçus pour la dilution de produits concentrés, est obligatoire.

3) Le lieu destiné au lavage et au soin des mains des travailleurs doit être équipé de produits de nettoyage, de protection et d'entretien de la peau, ainsi que de serviettes à usage unique.

4) L'employeur veille à établir dans l'organisation des activités, pour tous les travailleurs, une répartition équilibrée entre les travaux qui nécessitent un contact avec l'humidité et les autres travaux.

5) Les gants de protection doivent être suffisamment étanches aux produits chimiques utilisés en coiffure. Ils doivent être à même de résister à la dégradation dans des conditions normales d'utilisation. Ils doivent être non allergisants et leur taille de même que leur forme doivent être adaptées aux mains des utilisateurs.

6) La manchette des gants utilisés pour le lavage doit remonter nettement au-dessus du poignet pour empêcher toute pénétration de liquide à l'intérieur du gant.

7) Il convient de ne pas utiliser d'instruments de travail (pinces et ciseaux, par exemple) susceptibles de dégager du nickel en cas de contact prolongé avec la peau.

8) Les instruments de travail (peignes, ciseaux, pinces à cheveux, lames de rasoir, tondeuses) sont nettoyés et désinfectés systématiquement et les locaux sont correctement entretenus, en particulier les toilettes.

9) L'employeur veille à ce que les sols soient régulièrement entretenus.

10) Les produits de protection individuelle spécifiques aux différentes opérations (gants de protection adaptés à ces opérations, crèmes de protection et de soin de la peau), et y compris leur notice d'utilisation, devraient se trouver en permanence à la disposition du coiffeur aux différents endroits du salon, c'est-à-dire dans les locaux du personnel, dans les toilettes du personnel, dans les chariots roulants, à proximité des postes de mélange et des bacs de lavage.

11) La formation des salariés sur les mesures de protection au travail (particulièrement le travail sec et l'utilisation de produits de coiffure) devrait se tenir au moins une fois par an ou lors de l'introduction de nouveaux produits et à l'occasion d'une embauche.

12) Les propriétaires de salon doivent également se former afin d'acquérir une bonne connaissance des mesures de protection du travail.

2) Het is verboden tijdens het werk juwelen te dragen aan de handen en rond de polsen omdat vochtigheid of chemische producten huid-aandoeningen kunnen veroorzaken onder de juwelen.

3) Wateroplossingen die huidirriterende stoffen of bereidingen bevatten, mogen niet op de huid drogen en moeten worden afgespoeld.

4) De handdoeken bestemd voor de klanten mogen niet worden gebruikt om de handen af te drogen.

5) Werknemers en werkgever dragen geschikte beschermingshandschoenen die ter beschikking worden gesteld door de werkgever voor volgende handelingen en die bij voorkeur éénmalig gebruikt worden :

- kleuringen, balayages en ontkleuringen, het controleren van het resultaat, de emulsies en het spoelen inbegrepen;

- permanenten, ook tijdens het testen en fixeren;

- bereiding, menging en verlating van chemische stoffen;

- haarwassen;

- met water schoonmaken of desinfecteren van instrumenten, gereedschap, inrichtingen of lokalen.

6) Een beschermingscrème moet worden aangebracht op de handen vóór elke taak, vóór de pauzes en op het einde van de werkdag.

7) De handen worden gewassen met een desgevallend pH-neutrale zeep, correct afgedroogd en ingesmeerd met een crème op het einde van elke taak.

HOOFDSTUK II. — Organisatorische beschermingsmaatregelen

1) Om hygiënische redenen is het werkgever en werknemers verboden te eten, te drinken of te roken in de werkruimtes.

2) Het is verplicht gebruik te maken van menginstrumenten en apparaten voor individuele doses, alsook houders die speciaal zijn ontworpen voor het oplossen van geconcentreerde producten.

3) De plaats bestemd voor het wassen en het verzorgen van de handen van de werknemers moet worden uitgerust met producten voor de bescherming, de reiniging en het onderhoud van de huid, alsook met handdoeken voor éénmalig gebruik.

4) Bij de werkorganisatie ziet de werkgever voor alle werknemers toe op een evenwichtige verdeling tussen het noodzakelijke werk dat contact met vochtigheid vergt en de andere werkzaamheden.

5) De beschermingshandschoenen moeten voldoende hermetisch afgesloten zijn voor de chemische producten die in de kapperssector worden gebruikt. Ze moeten bestand zijn tegen beschadiging bij normaal gebruik. Ze moeten niet-allergeen zijn en hun maat alsook hun vorm moeten aangepast zijn aan de handen van de gebruiker.

6) De kappen van de handschoenen gebruikt voor het wassen, moeten de pols en een deel van de voorarm bedekken zodat geen vloeistof in de handschoenen kan terechtkomen.

7) De benodigdheden (bijvoorbeeld spelden en scharen) die nikkel kunnen afgeven bij langdurig contact met de huid, zullen niet worden gebruikt.

8) De instrumenten (kammen, scharen, haarspelden, scheermesjes, tondeuses) worden stelselmatig schoongemaakt en gedesinfecteerd en de lokalen worden netjes onderhouden, in het bijzonder de toiletten.

9) De werkgever ziet erop toe dat de vloeren geregeld worden onderhouden.

10) De producten voor individuele bescherming, nodig bij de uitvoering van verschillende specifieke handelingen (beschermingshandschoenen aangepast aan deze handelingen, beschermende en huidverzorgende crèmes), met inbegrip van hun gebruiksaanwijzing moeten altijd ter beschikking zijn van de kapper op de verschillende plaatsen van het salon, meer bepaald in de lokalen van het personeel, in de rolwagentjes, bij de mengposten en bij de wastafels.

11) De vorming van werknemers over beschermingsmaatregelen op het werk (meer bepaald droge werken en gebruik van kappersproducten) moet minstens een keer per jaar gebeuren ofwel bij de invoering van nieuwe producten en bij een aanwerving.

12) De eigenaars van de kapsalons moeten een opleiding volgen zodat ze over een goede kennis beschikken van de beschermingsmaatregelen op het werk.

Partie 3. Durée et mise en application, contrôle, dénonciation et entrée en vigueur**CHAPITRE I^{er}. — Durée et mise en application**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'applique sans préjudice des dispositions actuelles ou futures du droit national et européen plus favorables à la protection des travailleurs dans le secteur de la coiffure.

CHAPITRE II. — Contrôle

Le service contrôle du bien-être au travail est compétent pour contrôler l'application de dispositions de cette convention relative au bien-être au travail.

CHAPITRE III. — Dénonciation

La convention peut être revue de commun accord entre les parties et dénoncée par l'une d'entre elles moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire de la coiffure, du fitness et des soins de beauté n° 314. Le délai de 6 mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président, le cachet de la poste faisant foi. L'organisation qui prend l'initiative d'une dénonciation en mentionne les raisons et formule simultanément des propositions d'amendement.

CHAPITRE IV. — Entrée en vigueur

Elle entre en vigueur à partir du 25 janvier 2012.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 20 février 2013.

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

Deel 3. Duur en toepassing, controle, opzegging en inwerkingtreding**HOOFDSTUK I. — Duur en toepassing**

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

HOOFDSTUK II. — Controle

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

HOOFDSTUK III. — Opzegging

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

HOOFDSTUK IV. — Inwerkingtreding

Zij wordt van kracht op 25 januari 2012.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 februari 2013.

De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2013/200527]

20 FEVRIER 2013. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 9 décembre 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, relative à la prépension à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 9 décembre 2011, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, relative à la prépension à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière.

Art. 2. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 février 2013.

ALBERT

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

—
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2013/200527]

20 FEBRUARI 2013. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, betreffende het brugpensioen vanaf 56 jaar mits 40 jaar loopbaan (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, betreffende het brugpensioen vanaf 56 jaar mits 40 jaar loopbaan.

Art. 2. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 februari 2013.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

—
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.