

m

<b>Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté</b> <b>CP 314</b>
------------------------------------------------------------------------------------

**Convention collective de travail du 26 février 2001 relative à l'introduction d'une nouvelle classification avec les conditions de travail et de rémunération y liées**

**Chapitre I.-Champ d'application**

**Article 1er.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté. Par travailleurs on entend les ouvriers, ouvrières et employés.

**Chapitre II.-Barèmes**

**Article 2.** Il est instauré un groupe de travail ad hoc dont la mission consiste à faire un aperçu de toutes les fonctions du secteur et de les classer conformément au nouveau schéma de classification suivant ci-après en cinq catégories. Il soumettra le résultat de ses activités à la commission paritaire qui conclura à ce sujet une convention collective de travail au plus tard pour le 1er octobre 2001.

A partir du 1er octobre 2001, les nouveaux barèmes qui en découlent entreront en vigueur.

Jusqu'à cette date, les barèmes et les classifications restent valables tels que fixés dans la convention collective de travail du 22 mars 1999 relative aux conditions de travail et de rémunération, enregistrée sous le numéro 51489/co/314.

**Article 3.** Schéma de classification d'application à partir du 01/10/2001.

**I.a. Emplois-tremplin :** personnel ayant une formation incomplète

**I.b. Emplois-tremplin :** personnel ayant une formation incomplète après six mois d'ancienneté, ou personnel sans formation à partir de 22 ans.

**II. Tâches effectuées sous surveillance :**

**III. Tâches effectuées sans surveillance :**

**IV. Fonctions de direction opérationnelles :** fonctions de direction sur le lieu de travail:

**V. Fonctions de direction fonctionnelles :** fonctions de direction avec droit de décision

**Article 4. Barèmes d'application à partir du 01/10/2001**

**A. Coiffeurs.**

Cat.I.a.	salaire horaire <b>6,61 eur</b>	
Cat.I.b.	salaire horaire <b>6,82 eur</b>	
Cat. II.	Salaire horaire <b>7,05 eur</b>	salaire de base à 100%
Cat.III	salaire horaire <b>7,40 eur</b>	salaire de base plus 5%
Cat.IV	salaire horaire <b>8,46 eur</b>	salaire de base plus 20%
Cat.V.	salaire mensuel <b>1549,43 eur</b>	salaire de base plus 30%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	supplément 10%
Cat. V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	supplément 20 %

**B. Esthéticiens**

Cat. I.a.	salaire mensuel <b>1117,95 eur</b>	
Cat. I.b.	salaire mensuel <b>1152,09 eur</b>	
Cat. II.	salaire mensuel <b>1191,87 eur</b>	salaire de base à 100%
Cat.III. + 2 ans	salaire horaire <b>1251 eur</b>	salaire de base plus 5%
Cat.III + 7 ans	salaire mensuel <b>1311,06 eur</b>	salaire de base plus 10%
Cat.III + 12 ans	salaire mensuel <b>1370,65 eur</b>	salaire de base plus 15%
Cat.III + 17 ans	salaire mensuel <b>1430,25 eur</b>	salaire de base plus 20%
Cat.III + 20 ans	salaire mensuel <b>1549,43 eur</b>	salaire de base plus 30%
Cat. IV	salaire mensuel <b>1430,25 eur</b>	salaire de base plus 20%
Cat.V.	salaire mensuel <b>1549,43 eur</b>	salaire de base plus 30%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	supplément 10%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	supplément 20%

**C. Employés administratifs**

Cat.I.a.	salaire mensuel <b>1117,95 eur</b>	
Cat.I.b.	salaire mensuel <b>1152,09 eur</b>	
Cat.II.	salaire mensuel <b>1191,87 eur</b>	salaire de base à 100%
Cat.III. + 2 ans	salaire horaire <b>1251,56 eur</b>	salaire de base plus 5%
Cat.III.+ 5 ans	salaire mensuel <b>1311,06 eur</b>	salaire de base plus 10%
Cat.III + 10 ans	salaire mensuel <b>1430,25 eur</b>	salaire de base plus 20%
Cat.IV.	salaire mensuel <b>1430,25 eur</b>	salaire de base plus 20%
Cat.V.	salaire mensuel <b>1549,43 eur</b>	salaire de base plus 30%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 10 ans	supplément 10%
Cat.V.	ancienneté dans la fonction 20 ans	supplément 20%

**C. Centres de fitness et/ou bodybuilding, saunas et/ou centres solaires**

Les nouvelles échelles de salaires et de traitements seront soumises conformément au schéma de classification susmentionné par le groupe de travail ad hoc à la commission paritaire qui les confirmera par CCT exécutable au plus tard le 01/10/2001.

**Article 5.** Les salaires minimums à 100%, tels que fixés à l'article 3, sont liés au 1er janvier 2001 à l'indice-pivot 104,9 pour une durée de travail hebdomadaire de 39 heures.

**Article 6.** L'introduction des nouveaux barèmes au 1er octobre 2001 ne peut en aucun cas donner lieu à la perte de salaires et/ou traitements acquis qui seraient supérieurs, de même qu'en ce qui concerne les allocations d'ancienneté acquises.

**Article 7.** Pendant la période de transition du 1er janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2001, les montants mentionnés à l'article 4 sont payés en franc belge.

### **Chapitre III. - Prime de fin d'année**

**Article 8.** Aux travailleurs il est octroyé une prime de fin d'année sous les conditions suivantes:

#### **§1. Ouvriers**

La prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières qui, pendant la période de référence, dans le régime de la semaine de travail de cinq jours, comptent au moins 65 jours prestés ou assimilés qui entrent en ligne de compte pour la soumission à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours prestés ou assimilés dans le régime de la semaine de travail de six jours, ou au moins 32 jours prestés ou assimilés dans un régime de travail à temps partiel.

Le montant de la prime de fin d'année est augmenté par la cotisation patronale à l'ONSS.

Les cotisations seront perçues par l'Office national de sécurité sociale qui les remboursera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté.

Les modalités pratiques concernant le paiement de la prime aux travailleurs sont déterminées par le conseil d'administration du Fonds social sectoriel.

#### **§2. Employés**

**Article 9.** La prime de fin d'année est octroyée aux employés qui, pendant la période de référence, dans le régime de la semaine de travail de cinq jours, comptent au moins 65 jours prestés ou assimilés qui entrent en ligne de compte pour la soumission à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours prestés ou assimilés dans le régime de la semaine de travail de six jours, ou au moins 32 jours prestés ou assimilés dans un régime de travail à temps partiel.

**Article 10.** Le montant de la prime de fin d'année est augmenté par la cotisation patronale à l'ONSS.

Les cotisations seront perçues par l'Office national de sécurité sociale qui les remboursera au Fonds de sécurité d'existence de la coiffure et des soins de beauté.

Les modalités pratiques concernant le paiement de la prime aux travailleurs sont déterminées par le conseil d'administration du Fonds social sectoriel.

#### **Chapitre IV. - Dérogation semaine de 39-38 heures**

**Article 11.** Les entreprises souhaitant déroger à l'application de la semaine de travail de 39 heures peuvent uniquement le faire moyennant la conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise, moyennant dépôt au Service de relations collectives de travail et à la connaissance de la commission paritaire. Il faut que cette convention collective de travail soit cosignée au moins par un des partenaires sociaux du côté des travailleurs siégeant au sein de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté.

**Article 12.** Les dérogations telles que prévues à l'article 12 sont toujours d'application pour les entreprises souhaitant déroger à la semaine de travail de trente-huit heures à partir de son introduction au 01/07/2002.

#### **Chapitre V. – Intervention de l'employeur dans les frais de transport**

**Article 13.** En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges (SNCB en abrégé), l'intervention de l'entreprise dans les frais du titre de transport utilisé est calculée sur la base du barème repris en annexe à l'arrêté royal du 25/01/1995 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

**Article 14.** Lorsque le travailleur fait appel à un autre moyen de transport que la SNCB ou utilise plusieurs moyens de transport, l'intervention de l'entreprise est également calculée sur la base du barème repris en annexe à l'arrêté royal du 25/01/1995 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, pour le nombre de kilomètres correspondant à la distance entre le domicile du travailleur et l'entreprise.

**Article 15.** Pour l'application de l'article 15, le calcul de la distance est déterminé de commun accord au sein de chaque entreprise afin de tenir compte des particularités géographiques.

**Article 16.** Lorsque le travailleur utilise les transports publics et le prix du transport est un prix à l'unité, l'intervention des entreprises, indépendamment de la distance, est fixée forfaitairement à 54% du prix réel payé par le travailleur. Au 1/04/2001, ce pourcentage est fixé à 60%.

**Article 17.** Les situations plus favorables qui existaient déjà auparavant dans certaines entreprises sont maintenues dans leur forme actuelle pour les travailleurs concernés.

**Article 18.** Les modalités de paiement de l'intervention : L'intervention de l'entreprise n'est octroyée que pour les jours de présence au travail. Si le travailleur est porteur d'un abonnement, il peut également bénéficier de l'intervention pour les jours d'absence pour autant que ces jours tombent dans la période de validité de l'abonnement et qu'il ne puisse pas obtenir le remboursement de ceux-ci.

**Article 19.** La direction de l'entreprise peut procéder aux vérifications qu'elle estime nécessaires pour justifier son intervention et peut obtenir du travailleur tous les documents qui sont utiles à cette fin.

**Article 20.** L'intervention des entreprises est liquidée au moins une fois par mois.

#### **Chapitre VI. - Vêtements de travail**

**Article 21.** Les employeurs doivent respecter la législation en matière de fourniture et d'entretien des vêtements de travail. Des problèmes d'application éventuels sont soumis à la Commission paritaire.

#### **Chapitre VII. - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation**

**Article 22.** Les salaires minimums tels que fixés à l'article 4, ainsi que les salaires réellement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation, fixé chaque mois par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur Belge.

**Article 23.** Les salaires minimums et les salaires réellement payés sont augmentés ou abaissés de 2% chaque fois que l'indice-pivot est atteint, soit en cas de hausse ou en cas de baisse. Le calcul se fait sur la base du salaire minimum à 100% de la catégorie deux.

En cas de hausse, les salaires minimums et les salaires réellement payés sont augmentés de 2 p.c.. En cas de baisse, les salaires minimums et les salaires réellement payés qui étaient d'application dans le cadre de l'indice-pivot inférieur correspondant seront de nouveau d'application.

**Article 24.** Les augmentations et les diminutions des salaires à la suite des fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier jour du mois suivant le mois pendant lequel l'indice entraîne l'augmentation ou la diminution des salaires.

**Article 25.** Les salaires adaptés en franc belge sont arrondis si nécessaire jusqu'à la demi-décimale supérieure. Les salaires adaptés sont maintenus si la dernière décimale est égale à 5 ou 0 et arrondis à la décimale supérieure pour tous les autres chiffres obtenus.

ly

A partir du 1er janvier 2002, les arrondis se feront sur la base des normes fixées par le CNT pour l'arrondissement de salaires et traitements après l'introduction de l'euro.

### **Chapitre VIII. - Validité et disposition particulière**

**Article 26.** La présente convention collective de travail modifie les articles 2-3-4-27-28-31-33-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46 et 47 de la convention collective de travail du 22 mars 1999, enregistrée sous le n°51489/co/314.

**Article 27.** La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à partir du 1er janvier 2001 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis est adressé au président de la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté par une lettre recommandée à la poste.

4

<b>Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen</b> <b>PC 314</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2001 betreffende de invoering van een nieuwe classificatie met eraan verbonden arbeids- en loonvoorwaarden.**

**Hoofdstuk I. – Toepassingsgebied.**

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen. Onder werknemers verstaat men de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

**Hoofdstuk II. – Loonschalen.**

**Artikel 2.** Een werkgroep ad hoc wordt opgericht met als opdracht een overzicht te maken van alle functies uit de sector en deze te schikken overeenkomstig het hier volgende nieuwe classificatie schema in vijf categorieën. Zij zal het resultaat van haar werkzaamheden voorleggen aan het paritair comité die hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst zal afsluiten tegen uiterlijk 1 oktober 2001.

Vanaf 1 oktober 2001 zullen de hieruit volgende nieuwe loonschalen in voege treden.

Tot deze datum blijven de loonschalen en de classificaties gelden zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1999 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, geregistreerd onder het nummer 51489/co/314.

**Artikel 3.**      Classificatieschema van toepassing vanaf 01/10/2001

**I.a. Ingroeibanen:** personeel met onvolledige opleiding.

**I.b. Ingroeibanen:** personeel met onvolledige opleiding na zes maand anciënniteit, of personeel zonder opleiding vanaf 22 jaar.

**II. Taken uitgevoerd onder toezicht:**

**III. Taken uitgevoerd zonder toezicht:**

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

**V. Functioneel leidinggevende functies:** leidinggevende functies met beslissingsrecht.

**Artikel 4.** Loonschalen van toepassing vanaf 01/10/2001

**A. Haarkappers.**

Cat. I.a.	uurloon 6,61 eur		
Cat. I.b.	uurloon 6,82 eur		
Cat. II.	uurloon 7,05 eur	basisloon aan	100%
Cat. III.	uurloon 7,40 eur	basisloon plus	5%
Cat. IV.	uurloon 8,46 eur	basisloon plus	20%
Cat. V.	maandloon 1549,43 eur	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10 jaar	toeslag	10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	toeslag	20%

**B. Schoonheidsspecialisten.**

Cat. I.a.	maandloon 1117,95 eur		
Cat. I.b.	maandloon 1152,09 eur		
Cat. II.	maandloon 1191,87 eur	basisloon aan	100%
Cat. III.+ 2jr	uurloon 1251,56 eur	basisloon plus	5%
Cat. III.+ 7jr	maandloon 1311,06 eur	basisloon plus	10%
Cat. III.+12jr	maandloon 1370,65 eur	basisloon plus	15%
Cat. III.+17jr	maandloon 1430,25 eur	basisloon plus	20%
Cat. III.+20jr	maandloon 1549,43 eur	basisloon plus	30%
Cat. IV.	maandloon 1430,25 eur	basisloon plus	20%
Cat. V.	maandloon 1549,43 eur	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10 jaar	toeslag	10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	toeslag	20%

**C. Administratieve bedienden.**

Cat. I.a.	maandloon 1117,95 eur		
Cat. I.b.	maandloon 1152,09 eur		
Cat. II.	maandloon 1191,87 eur	basisloon aan	100%
Cat. III.+ 2jr	uurloon 1251,56 eur	basisloon plus	5%
Cat. III.+ 5jr	maandloon 1311,06 eur	basisloon plus	10%
Cat. III.+10jr	maandloon 1430,25 eur	basisloon plus	20%
Cat. IV.	maandloon 1430,25 eur	basisloon plus	20%
Cat. V.	maandloon 1549,43 eur	basisloon plus	30%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 10 jaar	toeslag	10%
Cat. V.	anciënniteit in de functie 20 jaar	toeslag	20%

**C. Fitness- en/of bodybuildingcentra, sauna en/of zonnecentra.**

Nieuwe loon en weddeschalen zullen in overeenstemming tot bovengenoemd classificatieschema door de werkgroep ad hoc worden voorgelegd aan het paritair comité dat deze zal bevestigen bij CAO uitvoerbaar op uiterlijk 01/10/2001.



**Artikel 5.** De minimumlonen aan 100% zoals vastgelegd in artikel 3, worden op 1 januari 2001 gekoppeld aan het spilindexcijfer 104,9 voor een wekelijkse arbeidsduur van 39 uur.

**Artikel 6.** De invoering van de nieuwe loonschalen per 1 oktober 2001 kunnen in geen geval aanleiding geven tot verlies van verworven lonen en/of wedden die hoger zouden liggen, evenzo voor wat betreft de verworven anciënniteitvergoedingen.

**Artikel 7.** Tijdens de overgangperiode van 1 januari 2001 tot 31 december 2001 worden de bedragen vermeld in het artikel 4 uitbetaald in Belgische frank.

**Hoofdstuk III.-Eindejaarspremie.**

**Artikel 8.** Aan de werknemers wordt een eindejaarspremie toegekend onder de volgende voorwaarden:

**§ 1. Arbeiders**

De eindejaarspremie wordt toegekend aan de arbeiders en arbeidsters die tijdens de referentieperiode, in het stelsel van de vijfdaagse werkweek, ten minste 65 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid, of ten minste 78 gepresteerde of gelijkgestelde dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek, of ten minste 32 gepresteerde of gelijkgestelde dagen in een stelsel van deeltijdse arbeid.

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

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

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

**§ 2. Bedienden**

**Artikel 9.** De eindejaarspremie wordt toegekend aan de bedienden die tijdens de referentieperiode, in het stelsel van de vijfdaagse werkweek, ten minste 65 gepresteerde of gelijkgestelde dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid, of ten minste 78 gepresteerde of gelijkgestelde dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek of ten minste 32 gepresteerde of gelijkgestelde dagen in een stelsel van deeltijdse arbeid.

**Artikel 10.** Het bedrag van de eindejaarspremie wordt verhoogd met de werkgeversbijdrage voor de RSZ.

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

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

**Hoofdstuk IV. -Afwijking 39/38 uren week.**

**Artikel 11** De bedrijven die wensen af te wijken van de toepassing van de 39 uren werkweek kunnen dit enkel mits het afsluiten van een C.A.O. op bedrijfsniveau, mits neerlegging bij de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen en ter kennisstelling van het paritair comité. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient door minstens één van de sociale partners van werknemerszijde zetelend in het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen te zijn mede ondertekend.

**Artikel 12.** De afwijkingen zoals voorzien in artikel 12, blijven van toepassing voor bedrijven die wensen af te wijken van de achtendertig uren werkweek vanaf de invoering ervan per 01/07/2002.

**Hoofdstuk V. - Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten**

**Artikel 13.** Wat betreft het vervoer georganiseerd door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (afgekort NMBS) wordt de tegemoetkoming van de onderneming in de kosten van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van het barema dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit van 25/01/1995 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

**Artikel 14.** Wanneer de werknemer beroep doet op een ander vervoermiddel dan de NMBS of gebruik maakt van meerdere vervoermiddelen, wordt de tegemoetkoming van de onderneming eveneens berekend op basis van het barema dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit van 25/01/1995 houdende vaststelling van het bedrag van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, voor het aantal kilometers dat overeenkomt met de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de onderneming.

**Artikel 15.** Voor de toepassing van artikel 15 wordt de berekening van de afstand in gemeenschappelijk overleg bepaald in elke onderneming om rekening te houden

met de geografische bijzonderheden.

**Artikel 16.** Wanneer de werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer en de prijs van het vervoer een eenheidsprijs is, wordt de bijdrage van de ondernemingen, ongeacht de afstand, forfaitair vastgesteld op 54 % van de werkelijke prijs betaald door de werknemer.  
Per 1/04/2001 wordt dit percentage vastgesteld op 60%.

**Artikel 17.** De gunstiger toestanden die voordien reeds bestonden in bepaalde ondernemingen blijven in hun huidige vorm behouden voor de betrokken werknemers.

**Artikel 18.** Betalingsmodaliteiten van de tussenkomst : De tegemoetkoming van de onderneming wordt slechts toegekend voor de dagen van aanwezigheid op het werk.  
Indien de werknemer houder is van een abonnement, kan hij ook de tegemoetkoming genieten voor de afwezigheidsdagen voor zover deze dagen vallen in de geldigheidsperiode van het abonnement en hij de terugbetaling ervan niet kan bekomen.

**Artikel 19.** De directie van de onderneming kan overgaan tot de verificaties die zij noodzakelijk acht om haar tegemoetkoming te rechtvaardigen en kan van de werknemer alle documenten bekomen die hiervoor nuttig zijn.

**Artikel 20.** De tegemoetkoming van de ondernemingen wordt minstens eens per maand vereffend.

## **Hoofdstuk VI. - Werkkledij**

**Artikel 21.** De werkgevers dienen de wetgeving inzake de levering en het onderhoud van de werkkledij na te leven.  
Eventuele toepassingsproblemen worden aanhangig gemaakt bij het Paritair Comité.

## **Hoofdstuk VII. - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen**

**Artikel 22.** De minimumlonen zoals bepaald in artikel 4, alsook de werkelijke uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, iedere maand vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

**Artikel 23.** De minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen worden verhoogd of verlaagd met 2 % telkens de spilindex bereikt is, hetzij bij stijging of bij daling. De berekening gebeurt op basis van het minimumloon aan 100% uit de categorie twee.

Bij stijging worden de minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde lonen

verhoogd met 2 pct.

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

**Artikel 24.** De verhogingen en verlagingen van de lonen tengevolge van de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijs treden in werking op de eerste dag van de maand die volgt op deze waarin het indexcijfer de verhoging of verlaging van de lonen teweegbrengt.

**Artikel 25.** De aangepaste lonen in Belgische worden zo nodig tot de hogere halve decimaal afgerond.  
De aangepaste lonen worden behouden als de laatste decimaal gelijk is aan 5 of 0 en afgerond naar de hogere decimaal bij ieder ander bekomen cijfer.  
Vanaf 1 januari 2002 zullen de afrondingen gebeuren op basis van de door de NAR vastgelegde normen voor het afronden van lonen en wedden na de invoering van de euro.

#### **Hoofdstuk VIII. - Geldigheid en bijzondere beschikking**

**Artikel 26.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de artikels 2-3-4-27-28-31-33-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46 en 47 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1999, geregistreerd onder nr.51489/co//314

**Artikel 27.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2001 en kan door een van de partijen met drie maanden vooropzeg worden opgezegd.

De opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen bij een ter post aangetekende brief.