

Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2017 aangaande de tewerkstelling en de tijdelijke werkloosheid

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten ressorteren.

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

HOOFDSTUK II. Tijdelijke werkloosheid

II.1. Sectorale regeling

Artikel 2. De werkgevers verbinden er zich toe alle maatregelen te nemen om zoveel mogelijk werkloosheid te vermijden en, indien dit niet mogelijk zou zijn, een regeling van beurtwerkloosheid per groep in te voeren.

Artikel 3. §1. De tijdelijk werkloos gestelde werknemers hebben ten laste van de werkgever recht op een bestaanszekerheidsuitkering per dag werkloosheid.

§2. Deze uitkering is niet verschuldigd wanneer de werkloosheid te wijten is aan een geval van overmacht.

Artikel 4. Elke werknemer beschikt individueel over een krediet van 90 dagen werkloosheid waarop hij een bestaanszekerheidsvergoeding kan genieten, zoals vastgelegd in artikel 5.

Een « pool » van kredietdagen kan per jaar en per onderneming gevormd worden door het aantal werknemers op 1 januari te vermenigvuldigen met 90. Deze "pool" kan uitgeput worden door de werknemers die meer dan 90 dagen per kalenderjaar tijdelijk werkloos zijn. Het saldo van de kredietdagen wordt niet overgedragen naar een volgend kalenderjaar.

Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement

Convention collective de travail du 25 octobre 2017 relative à l'emploi et au chômage temporaire

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement.

Par "travailleurs", on entend : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. Chômage temporaire

II.1. Régime sectoriel

Article 2. Les employeurs s'engagent de prendre toutes les mesures visant à éviter au maximum le chômage temporaire et, si cela s'avère impossible, instaurent un régime de mise au chômage par roulement.

Article 3. §1. Les travailleurs mis en chômage partiel ont droit à une allocation de sécurité d'existence, à charge de l'employeur, par journée de chômage.

§2. Cette indemnité n'est pas due lorsque le chômage résulte du fait d'un cas de force majeure.

Article 4. Chaque travailleur dispose individuellement d'un crédit de 90 jours de chômage pour lesquels il bénéficie d'une allocation de sécurité d'existence, tel que défini à l'article 5.

Un "pool" de jours de crédit peut être créé par an et par entreprise, calculé en multipliant le nombre d'ouvriers/ouvrières en service au 1er janvier par 90. Ce "pool" peut être épuisé par les travailleurs qui sont en chômage temporaire pendant plus que 90 jours par année civile. Le solde des jours de crédit n'est pas transféré à une année civile suivante.

Artikel 5. §1. Het dagelijkse bedrag van de uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt 11,7855 Euro (1 oktober 2017).

§2. De uitkering voor bestaanszekerheid is gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§3. De uitkeringen voor bestaanszekerheid worden op de gebruikelijke betaaldag uitbetaald. Zij worden door de werkgever op de individuele rekening van de werkmans ingeschreven. Bij elke betaling wordt aan de betrokken werkmans een loonstrook overhandigd.

§4. De werkgever zal het totaal bedrag van de dagvergoeding betalen.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten zal, in functie van de beschikbare financiële middelen, 2,5 euro per dag terugbetalen. In het geval er geen financiële middelen meer beschikbaar zouden zijn, zullen de werkgever(s) het totaal bedrag van de dagvergoeding ten laste nemen.

Aanvragen tot terugbetaling ingediend tussen 1 oktober 2017 en 31 december 2017 zullen pas in de loop van 2018 afgehandeld worden.

II.2. Interprofessionele regeling

Artikel 6. De werknemers hebben ten laste van de werkgever recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, in geval van toepassing van de artikelen 49, 50 of 51 Wet 3 juli 1978.

Artikel 7. Onverminderd gunstigere overeenkomsten op sectoraal- of bedrijfsvlak, wordt dit supplement bepaald op 2 euro per dag waarop hij of zij niet gewerkt heeft.

Deze 2 euro per dag is niet cumuleerbaar met hogere, reeds bestaande supplementen, besloten in een overeenkomst op sectoraal niveau, zoals onder meer de hierboven onder II.1. bepaalde vergoeding, of op bedrijfsniveau.

HOOFDSTUK III. Werkzekerheid

Artikel 8. §1. De werkgevers verbinden zich ertoe:

Article 5. §1. Le montant journalier de l'allocation de sécurité d'existence s'élève à 11,7855 euros (1^{er} octobre 2017).

§2. L'allocation de sécurité d'existence est liée aux variations de l'indice des prix à la consommation.

§3. Les allocations de sécurité d'existence sont payées au jour habituel de paie. Elles sont inscrites par l'employeur au compte individuel de l'ouvrier. A chaque paiement, il est remis à l'ouvrier intéressé une souche de salaire.

§4. L'employeur prendra en charge le montant total de l'indemnité journalière.

Le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement remboursera 2,5 euros par jour, en fonction des moyens financiers disponibles. Au cas où des moyens financiers ne seraient plus disponibles, l(es) employeur(s) prendront à charge le montant total de l'indemnité journalière.

Les demandes de remboursement introduites entre le 1^{er} octobre 2017 et le 31 décembre 2017 ne seront traitées que dans le courant de 2018.

II.2. Régime interprofessionnel

Article 6. Les travailleurs ont droit, à charge de l'employeur, à un supplément aux allocations de chômage en raison de la suspension du contrat de travail, en cas de l'application des articles 49, 50 ou 51 de la Loi du 3 juillet 1978.

Article 7. Sans préjudice de conventions plus favorables au niveau sectoriel ou d'entreprise, ce supplément est fixé à 2 euros par jour d'inactivité.

Ces 2 euros par jour ne sont pas cumulables avec des suppléments plus élevés déjà existants, faisant l'objet d'une convention sectorielle, comme entre autres l'indemnité mentionnée sous II.1., ou d'une convention d'entreprise.

CHAPITRE III. Sécurité d'emploi

Article 8. §1. Les employeurs s'engagent:

- niet over te gaan tot sluiting van ondernemingen tenzij na uitputting van alle andere middelen;
- niet over te gaan tot collectieve ontslagen van personeelsleden om conjuncturele redenen tenzij na uitputting van alle andere middelen;
- ingeval deze maatregelen niet kunnen worden vermeden, te waken over het naleven van de wettelijke en bedongen verplichtingen op nationaal niveau en op het niveau van de sector.

§2. Indien bedrijven in moeilijke economische omstandigheden verkeren en dienen over te gaan tot afkortingen, dient hiervan mededeling te worden gedaan aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis hiervan aan de syndicale delegatie.

Overleg dient op het vlak van de onderneming gepleegd te worden inzake aanpassings- en/of begeleidingsmaatregelen (sociaal plan); indien het ondernemingsoverleg hieromtrent mislukt, dient de meest gereede partij de zaak aanhangig te maken bij het verzoeningsbureau van het bevoegde Paritair Subcomité.

Dit geldt niet voor individuele gevallen.

Artikel 9. Voor de ondernemingen actief in de schoei- en schoenindustrie en voor de ondernemingen van de handschoenindustrie geldt dat wanneer het voor de werkgever niet mogelijk is een werknemer in zijn/haar oorspronkelijke groep tewerk te stellen, hij hem/haar een overplaatsing naar een andere groep mag voorstellen met behoud van zijn/haar loon gedurende zes maanden, waarna enkel het bedongen loon van de nieuwe functie is verschuldigd. Ingeval dergelijke overplaatsing wordt geweigerd, mag de betrokken werknemer worden ontslagen met inachtneming van enkel de wettelijke opzeggingstermijn.

HOOFDSTUK IV. *Afwijkingen op ondernemingsvlak*

Artikel 10. Ondernemingen kunnen afwijken van deze sectorale afspraken indien er op ondernemingsvlak een voor de werknemers gunstigere regeling wordt afgesproken.

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

- à ne procéder à la fermeture d'entreprises qu'après épuisement de tous les autres moyens;
- à ne procéder à des licenciements collectifs de membres du personnel pour des raisons conjoncturelles qu'après épuisement de tous les autres moyens;
- à veiller, dans le cas où ces mesures ne pourraient être évitées, au respect des obligations légales et conventionnelles nationales et sectorielles.

§2. Si les entreprises connaissent des circonstances économiques défavorables et doivent procéder à des licenciements, il convient d'en aviser le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale.

Il y a lieu de se concerter au niveau de l'entreprise à propos de mesures d'adaptation et/ou d'accompagnement (plan social); si la concertation à ce sujet échoue dans l'entreprise, il appartient à la partie la plus diligente de soumettre la question au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire.

Ceci ne s'applique pas à des cas individuels.

Article 9. Pour les entreprises actives dans l'industrie de la chaussure et de la ganterie s'applique que lorsque l'employeur est dans l'impossibilité d'occuper un travailleur dans son groupe d'origine, il peut lui proposer un transfert vers un autre groupe avec maintien de son salaire pendant six mois, après lesquels seul le salaire convenu de la nouvelle fonction est dû. Au cas où un tel transfert est refusé, le travailleur concerné peut être licencié moyennant le respect du délai de préavis légal.

CHAPITRE IV. *Déroptions au niveau de l'entreprise*

Article 10. Les entreprises peuvent déroger à ces accords sectoriels si au niveau de l'entreprise un régime plus favorable pour les travailleurs est convenu.

CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Artikel 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 oktober 2017 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2015 geregistreerd onder het nr. 132013/CO/128 vanaf de datum van haar inwerkingtreding.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité.

Article 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er octobre 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 9 décembre 2015, enregistrée sous le n° 132013/CO/128, à la date de son entrée en vigueur.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.