

Paritair Comité voor het huden- en lederbedrijf en vervangingsproducten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2019 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 huden- 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 1er octobre 2019 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 13 euro (1 juli 2019).

Article 5. §1. Le montant journalier de l'allocation de sécurité d'existence s'élève à 13 euros (1 juillet 2019).

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

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

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

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

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

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten zal, in functie van de beschikbare financiële middelen, 3,5 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.

Le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement remboursera 3,5 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.

II.2. *Interprofessionele regeling*

II.2. *Régime interprofessionnel*

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.

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.

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.

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.

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.

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.

HOOFDSTUK III. *Werkzekerheid*

CHAPITRE III. *Sécurité d'emploi*

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

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

- à ne procéder à la fermeture d'entreprises qu'après épuisement de tous les autres moyens;
- à ne procéder à des licenciements collectifs

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 af-dankingen, 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-selindustrie en voor de ondernemingen van de hand-schoenijverheid geldt dat wanneer het voor de werk-gever niet mogelijk is een werknemer in zijn/haar oorspronkelijke groep tewerk te stellen, hij hem/haar een overplaatsing naar een andere groep mag voorstel-len 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 ondernemings-vlak*

Artikel 10. Ondernemingen kunnen afwijken van deze sectorale afspraken indien er op onderne-mingsvlak een voor de werknemers gunstigere re-geling wordt afgesproken.

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 pour-raient être évitées, au respect des obligations légales et conventionnelles nationales et secto-rielles.

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

Il y a lieu de se concerter au niveau de l'entreprise à propos de mesures d'adaptation et/ou d'accompagne-ment (plan social); si la concertation à ce sujet échoue dans l'entreprise, il appartient à la partie la plus dili-gente de soumettre la question au bureau de concilia-tion 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 lors-que l'employeur est dans l'impossibilité d'occuper un travailleur dans son groupe d'origine, il peut lui pro-poser 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. *Dérogations au niveau de l'entreprise*

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

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

Artikel 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 juli 2019 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

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.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2017 (142998/CO/128-KB 11.07.2018-BS 08.08.2018).

CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Article 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

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.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 octobre 2017 (142998/co/128-AR 11.07.2018-BS 08.08.2018).