

Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de l'industrie de la ganterie

Paritair subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid.

Convention collective de travail du 2 juin 2009 concernant les conditions de travail.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2009 betreffende de arbeidsvoorwaarden.

Chapitre I. Champ d'application.

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières ci-après désignés par "ouvriers", occupés dans les entreprises de l'industrie de la ganterie ressortissant à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de l'industrie de la ganterie.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna aangeduid met 'werklieden', tewerkgesteld in de ondernemingen van de handschoennijverheid welke ressorteren onder het Paritair subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid.

On entend par industrie de la ganterie la fabrication de gants en cuir en y comprenant la coupe et la couture ; les articles de remplacement sont assimilés aux articles en cuir pour autant qu'une connaissance professionnelle similaire soit requise.

Onder handschoennijverheid wordt verstaan de handschoenmakerij in leder, snij- en naaiwerk inbegrepen; de vervangingsartikelen worden gelijkgesteld met lederartikelen voor zover een gelijkaardige beroepskennis is vereist.

Chapitre II. Salaires.

Hoofdstuk II. Lonen.

A. Fixation des salaires minimums à la pièce.

A. Vaststelling van de minimumlonen voor stukwerk.

Art. 2. Les salaires minimums à la pièce sont fixés comme suit à partir du 1er avril 2009 :

Art. 2. De minimumlonen voor stukwerk worden vanaf 1 april 2009 als volgt vastgesteld:

I. Salaires pour la couture. Par douzaine.

I. Lonen voor het naaien. Per dozijn.

a) le piqué:

a) het stikken:

1. Saxe sans finition ni carabin : 23,3500 eur;
2. Saxe avec bords piqués et carabin: 29,4225 eur;
3. Avec fermeture pression et carabin : 32,1800 eur;
4. Avec fermeture bouton, bords et carabin : 34,8315 eur.

1. Zakwanten zonder boord en rabatje : 23,3500 eur;
2. Zakwanten met gestikte boorden rabatje: 29,4225 eur;
3. Met drukknoopje en rabatje : 32,1800 eur ;
4. Met knoop en rabatje: 34,8315 eur.

b) Gants cousus à la main:

b) handschoenen met de hand genaaid:

1. Saxe sans bord avec carabin: 77,2550 eur ;
2. Saxe avec bords et carabin: 87,9995 eur ;

1. Zakwanten zonder boord met rabatje: 77,2550 eur;
2. Zakwanten met boorden en rabatje: 87,9995 eur;

3. Avec fermeture pression, bord et carabin : 93,3640 eur ;
4. Avec fermeture bouton, bords et carabin : 96,0510 eur.

c) la broderie sur gants:

1. Quatre rangs ou deux nervures: 4,3340 eur ;
2. Six rangs : 6,4090 eur ;
3. Broderie impériale: 6,9235 eur.

d) le fourré:

1. Flanelle: 11,3980 eur;
2. Flanelle avec fourchette: 16,2335 eur ;
3. Lapin ou mouton: 19,5760 eur ;
4. Tricot: 5,6025 eur.

II. Salaires pour la coupe:

a) gants amadis en cuir glaceé brossé, plongé, suède (chevreau, agneau, chamois, doeskin), tanné (chevreau, chevrette, agneau, mouton):

Le tableau ci-après indique les salaires par douzaine:

Hauteur en pouces	gants en chevreau	gants tannés
	EUR	EUR
2,5	37,0875	40,4510
3	38,3535	41,7340
4	40,8380	44,2835
6	45,0325	48,1680
8	50,5045	53,0825
10	56,2765	58,9510
12	67,8905	71,7380
16	89,0810	92,9615
18/20	102,6000	106,4900

1. Les prix ci-dessus s'entendent pour le dôlage, le depsage, l'etavillon et la pose de la ridelle.

2. Pour les peaux dôlées, les salaires précités sont diminués de 17, 5 %.

b) Gants amadis en deux pièces:

1. si les peaux donnent au moins 50 % de gants entiers, une majoration de 30 % est appliquée sur tous les salaires indiqués ci-dessus.

2. Si les peaux donnent moins de 50 % de gants entiers, une majoration de 50 % est appliquée sur tous les salaires indiquées ci-dessus.

c) Gants amadis en pécarri:

Le montants prévus au II a, pour les gants tannés s'appliquent ici, cependant avec une

3. Met drukknoopje, boordje en rabatje: 93,3640 eur;

4. Met knoop, boord en rabatje: 96,0510 eur.

c) het borduurwerk op handschoenen:

1. Vier rijen of twee nerven: 4,3340 eur;
2. Zes rijen: 6,4090 eur;
3. Biezen en rondstep: 6,9235eur.

d) het innaaien van voering:

1. Flanel: 11,3980 eur;
2. Flanel met vork : 16,2335 eur;
3. Konijn of schapevel: 19,5760 eur;
4. Gebreide voering: 5,6025 eur.

IL Lonen voor het snijden.

a) amadishandschoenen uit geborsteld, ondergedompeld, suède (geite-, lams-, gems, doeskinleder), gelooide glacéleder (geite-, ree-, lams-, schapeleder):

De onderstaande tabel geeft de lonen per dozijn aan:

Hoogte in duimen	handschoenen uit geiteleder	gelooide handschoenen
	EUR	EUR
2,5	37,0875	40,4510
3	38,3535	41,7340
4	40,8380	44,2835
6	45,0325	48,1680
8	50,5045	53,0825
10	56,2765	58,9510
12	67,8905	71,7380
16	89,0810	92,9615
18/20	102,6000	106,4900

1. Bovenstaande prijzen omvatten het schaven, het dopseren, het gereedsnijden van de handschoenstukken en het plaatsen van de "ridell".

2. Voor de geschaafde huiden worden de voormelde lonen verlaagd met 17, 5 %.

b) Amadishandschoenen uit twee delen:

1. wanneer de huiden tenminste 50 % gehele handschoenen opleveren, wordt een verhoging met 30 % op al de hierboven aangegeven lonen toegepast.

2. Wanneer de huiden minder dan 50 % gehele handschoenen opleveren, wordt een verhoging met 50 % op al de hierboven aangegeven lonen toegepast.

c) Amadishandschoenen uit pekari:

De in II a, voor de gelooide handschoenen voorzien bedragen zijn hier van toepassing,

majoration de 9,5615 eur à partir du 1er avril 2009.

d) Gants pour hommes:

- 1. En agneau, mouton, chèvre, suède, chamois, chevreau, doeskin; la coupe des fourchettes n'est pas faite: 51,7475 eur ;
- 2. En pécarri: 60,0710 eur:

e) gants pour garçonnets et fillettes, en agneau, chevreau, suède et tanné : 38,1890 eur;

f) le salaire pour la confection des fourchettes est fixé à 10 % du salaire de la coupe.

g) le salaire pour le dressage est fixé uniformément à : 3,3170 eur ;

h) le salaire pour le raffilage est fixé uniformément à : 3,7620 eur ;

i) le salaire pour le noircissage est fixé uniformément à: 6,7420 eur.

evenwel met een verhoging van 9,5615 vanaf 1 april 2009.

d) Herenhandschoenen:

- 1. Uit lams-, schape-, geite, suède, gems-, geitjes-; doeskinleder; de vorken zijn niet gesneden: 51,7475 EUR;
- 2. Uit pekari: 60,0710 eur

e) Jongens en meisjeshandschoenen uit lams-; geitjes-, suède-, en geloid leder: 38,1890 eur;

f) Het loon voor het maken van de vorken wordt vastgesteld op 10 % van het loon voor het snijden.

g) Het loon voor het rechtmaken wordt eenvormig vastgesteld op: 3,3170 eur;

h) Het loon voor het afronden wordt eenvormig vastgesteld op: 3,7620 eur;

i) het loon voor het zwarten wordt eenvormig vastgesteld op: 6,7420 eur.

B. Salaires horaires minimums.

Art. 3. a) Ouvriers majeurs: les salaires horaires minimums sont fixés comme suit à partir du 1er avril 2009 :

	EUR
trriage - catégorie I	9,7265
lotissage - cat.II	9,4850
coupe-cat. III	9,3185
fendre -cat. IV	8,8070
non-qualifiés - cat. V	8,6430
fourchettes, couper, dresser, piquer, broder, noircir, emballer, raffiler - cat. VI	8,3330

b) Ouvriers mineurs d'âge: Etant donné la période de formation applicable aux jeunes ouvriers et pour faciliter l'intégration des jeunes au marché de travail

les salaires horaires minimums des ouvriers mineurs d'âge occupés à la coupe, au raffilage, dressage et noircissage sont fixés aux pourcentages suivants des salaires définis au a, du présent article:

Ages	pourcentages
16	60
16,5	65
17	70

B. Minimumuurlonen.

Art. 3. a) Meerderjarige werklieden: de minimumuurlonen worden vastgesteld als volgt vanaf 1 april 2009:

	EUR
trieren - catégorie I	9,7265
kavelingen maken - cat. II	9,4850
snijden - cat. III	9,3185
stansen - cat. IV	8,8070
ongeschoolden - cat. V	8,6430
vorken, snijden, rechtmaken, stikken, borduren, zwarten, inpakken, afronden - cat. VI	8,3330

b) Minderjarige werklieden: Gelet op de opleidingsperiode van toepassing op jonge arbeiders en het vergemakkelijken van de integratie van jongeren op de arbeidsmarkt, worden de minimumuurlonen van de aan het snijden, afronden, rechtmaken en zwarten tewerkgestelde minderjarige werklieden, aan de volgende percentages van de onder a, van dit artikel bepaalde lonen vastgesteld:

Leeftijd den	Percentages
16	60
16,5	65
17	70

17,5	75
18	80
18,5	85
19	90
19,5	95
20	100

Art. 4. L'ouvrier mineur d'âge a droit au salaire complet prévu pour le travail qu'il exécute dès qu'il répond à la qualification voulue pour l'exercice de celui-ci, étant entendu que le salaire de coupe est appliqué après trois ans de stage dans l'industrie et le salaire de fendeur après trois mois d'apprentissage.

Art. 5. Les jeunes gens et jeunes fille âgés de 14 à 15 ans, qui suivent régulièrement les cours d'une école professionnelle de la ganterie, ont droit au salaire fixé pour ceux âgés de seize ans, dès qu'ils passent en seconde année d'études.

Chapitre ni. Indemnité de sécurité d'existence.

A. Indemnités en cas de chômage.

Art. 6. Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures pour éviter, autant que possible, le chômage.

Art. 7. Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter le chômage, les employeurs instaurent un système de mise en chômage par roulement.

Art. 8. Les ouvriers mis en chômage ont droit à une indemnité de sécurité d'existence par journée de chômage involontaire. Toutefois, celle-ci n'est pas due lorsque le chômage résulte du fait d'un cas de force majeure.

Art. 9. Le montant journalier à partir du 1.4.2009 de cette indemnité est fixé conformément au tableau ci-après:

Age	Cat. I à V EUR	Cat. VI EUR
20ansetplus	7,7285	7,1510

17,5	75
18	80
18,5	85
19	90
19,5	95
20	100

Art. 4. De minderjarige werkman heeft recht op het volledige loon dat voor het uitgevoerde werk is vastgesteld zodra hij de voor de uitoefening ervan vereiste bekwaamheid bezit, met dien verstande dat het loon voor het snijden wordt toegepast na drie jaar stage in de industrie en het loon van stanser na drie maanden leertijd.

Art. 5. De jongens en meisjes van 14 en 15 jaar, die regelmatig de leergangen aan een vakschool van de handschoenmakerij volgen, hebben recht op het voor de 16-jarige vastgestelde loon, zodra zij naar het tweede studiejaar gaan.

Hoofdstuk III. Vergoedingen voor bestaanszekerheid.

A. Vergoedingen bij werkloosheid.

Art. 6. De werkgevers verbinden zich ertoe aile maatregelen te treffen om, zoveel mogelijk, werkloosheid te vermijden.

Art. 7. Wanneer het niet mogelijk is werkloosheid te vermijden, voeren de werkgevers een regeling van werkloosheid met beurtwisseling in.

Art. 8. De werkloos gestelde werklieden hebben recht op een bestaanszekerheidsvergoeding per dag onvrijwillige werkloosheid. Deze is nochtans niet verschuldigd wanneer de werkloosheid aan een geval van overmacht te wijten is.

Art. 9. Het dagelijks bedrag vanaf 1.4.2009 van deze vergoeding wordt vastgesteld overeenkomstig de volgende tabel:

Leeftijd	Cat. I töt V EUR	Cat. VI EUR
20jaarenouder	7,7285	7,1510

**du 18 à moins de 7,0425
20 ans**

6,5660

**van 18 tot jonger 7,0425
dan 20 jaar**

6,5660

Art. 10. Le paiement de cette indemnité est à charge de l'employeur.

Art. 10. De betaling van deze vergoeding valt ten laste van de werkgever.

Art. 11. L'indemnité de sécurité d'existence est due, par ouvrier, à raison de 70 jours maximum de chômage involontaire par année civile.

Art. 11. De bestaanszekerheidsvergoeding is, per werkman, verschuldigd ten belope van maximum 70 dagen onvrijwillige werkloosheid per kalenderjaar.

Art 12. Pour l'ouvrier entré au service d'un employeur dans le courant de l'année, les indemnités de sécurité d'existence dont dues à raison du nombre de journées de chômage involontaire proportionnellement au nombre de mois entiers d'occupation au service dudit employeur au cours de la période de référence.

Art. 12. Voor de werkman die in dienst is getreden bij een werkgever in de loop van het jaar, zijn de bestaanszekerheidsvergoedingen verschuldigd ten belope van het aantal dagen onvrijwillige werkloosheid in verhouding tót het aantal volle maanden tewerkstelling bij deze werkgever in de loop van de referentieperiode.

Art. 13. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées au jour habituel de paie en vigueur dans l'entreprise, sur présentation de la carte de pointage de l'ouvrier mis en chômage.

Art. 13. De vergoedingen voor bestaanszekerheid worden betaald op de in de ondernemingen van kracht zijnde gebruikelijke betaaldag, op voorlegging van de stempelkaart van de werkloos gestelde werkman.

Elles sont inscrites par l'employeur au compte individuel de l'ouvrier.

Zij worden door de werkgever op de individuele rekening van de werkman ingeschreven.

A chaque paiement, il est remis à l'intéressé une souche de salaire.

Bij elke betaling wordt aan de betrokkene een loonstrook overhandigd.

B. Licenciement en cas de nécessité.

B. Ontslag in geval van noodzaak.

Art. 14. Les employeurs s'engagent à éviter, autant que possible, les licenciements.

Art. 14. De werkgevers verbinden zich ertoe, zoveel mogelijk, ontslag te vermijden.

Art. 15. Lorsqu'il s'avère qu'il y a du chômage constant dans un groupe, révélant un excédent de main d'oeuvre dans ce groupe-ci, pour autant que l'employeur ne puisse les occuper dans un autre groupe, les ouvriers excédentaires peuvent être licenciés.

Art. 15. Wanneer het blijkt dat er in een groep voortdurend werkloosheid is, wat op een teveel aan arbeidskrachten wijst, en voor zover de werkgever ze niet in een andere groep kan tewerkstellen, mogen de overtollige werklieden worden ontslagen.

Avant de procéder à ce licenciement, l'employeur en informe le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, si celle-ci n'existe pas, les délégués ouvriers des organisations représentatives des travailleurs;

Alvorens tót dit ontslag over te gaan, laat de werkgever aan de ondernemingsraad weten of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, waaneer er geen bestaat, aan de werkliedenafgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

Il est tenu compte, dans toute la mesure du possible, des facteurs sociaux et économiques, tels que l'âge des ouvriers, la durée de leurs

Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de sociale en economische factoren, zoals de leeftijd van de werklieden, hun diensttijd,

services, leur capacité technique, etc.
Durant la période de mise en chômage par roulement et pendant le délai de préavis, il ne peut être procédé à des recrutements d'ouvriers pour remplacer les ouvriers en préavis ou participant au roulement.

Art. 16. Après l'expiration du préavis légale donné par l'employeur, l'ouvrier licencié a droit, à titre d'indemnité de séparation, à des indemnités d sécurité d'existence, dont le montant est fixé à l'article 9, pour un nombre de journées contrôlées de chômage dont la durée est déterminée suivant les années de service ininterrompu dans l'entreprise, soit:

- 50 jours pour une ancienneté de service de un à et y compris 5 ans;
- 75 jours pour une ancienneté de service de six à et y compris 10 ans;
- 3 jours pour chaque année de service au-delà de la dixième.

Toutefois, les indemnités ne sont dues que pour les jours pour lesquels l'ouvrier apporte la preuve qu'il a été en chômage complet. Les périodes de chômage peuvent être séparées ou non par des périodes de travail se situant dans une période de trois mois ou de six mois suivant que l'ouvrier a moins ou plus de 5 ans de service.

A l'expiration du préavis légal, l'indemnité de séparation doit, comme prévu au premier alinéa, être complètement et immédiatement payée aux ouvriers ayant au moins 5 ans de service à l'entreprise, sans tenir compte du nombre de jours où ces ouvriers sont restés en chômage après le licenciement.

Art. 17. L'ouvrier licencié ayant moins d'une année de service ininterrompu dans l'entreprise n'a pas droit aux indemnités prévues à l'article 16.

Art. 18. L'employeur n'ayant plus la

hun technische bekwaamheid ...

Tijdens de période van werkloosheid met beurtwisseling en gedurende de opzeggingstermijn mogen geen werklieden in dienst worden genomen om de opgezegde werklieden of degenen die aan beurtwisseling deelnemen, te vervangen.

Art. 16. Na het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn betekend door de werkgever, heeft de ontslagen werkmán, als afscheidsvergoeding, recht op vergoedingen voor bestaanszekerheid waarvan het bedrag is bepaald bij artikel 9 en dit voor een aantal gecontroleerde werkloosheidsdagen waarvan de duur is vastgesteld volgens het aantal jaren ononderbroken dienst in de onderneming, zijnde:

- 50 dagen voor een dienstancienniteit van één tót en met 5 jaar;
- 75 dagen voor een dienstancienniteit van zes tót en met 10 jaar ancienniteit;
- drie dagen voor ieder jaar dienst boven het tiende.

Nochtans zijn de vergoedingen enkel verschuldigd voor de dagen waarvoor de werkmán bewijst dat hij volledig werkloos was. De perioden van werkloosheid mogen al dan niet worden gescheiden door werkperioden gelegen in een période van drie of zes maanden naargelang de werkmán minder of meer dan 5 jaar dienst telt.

Bij het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn, moet de afscheidsvergoeding, zoals voorzien in het 1^{8:6} lid, volledig en onmiddellijk worden uitbetaald aan de werklieden die ten minste 5 jaar dienst tellen in de onderneming, zonder rekening te houden met het aantal dagen dat deze werklieden na hun ontslag werkloos zijn gebleven.

Art. 17. De ontslagen werkmán minder dan één jaar ononderbroken dienst in de onderneming heeft geen recht op de in artikel 16 voorziene vergoedingen.

Art. 18. Wanneer het de werkgever niet meer

possibilité d'occuper un ouvrier dans son groupe original, peut lui proposer son transfert dans un groupe avec maintien de son salaire pendant six mois, après lesquels le salaire conventionnel de la nouvelle fonction est seul dû. En cas de refus de pareil transfert, l'ouvrier en cause peut être licencié moyennant le respect du préavis légal.

Art. 19. Le licenciement d'un ouvrier, justifié par des motifs graves, ne tombe pas sous l'application de la présente convention collective de travail.

C. Travailleurs à domicile.

Art. 20. Les travailleurs et travailleuses à domicile, ont droit aux indemnités de sécurité d'existence prévues à l'article 9 pour chaque journée de chômage, dûment contrôlée, d'un mois en cours à la condition d'avoir gagné, le mois précédent, un salaire égal à 90 % du salaire d'un ouvrier à l'atelier, classé dans la même catégorie de fonctions que les intéressés.

Art. 21. Le salaire visé à l'article 20 s'établit en multipliant le salaire horaire minimum de l'ouvrier ou l'ouvrière à l'atelier par le nombre d'heures travaillées durant le mois précédent, déduction faite du nombre d'heures perdues par suite de maladie, accouchement, service militaire, congés payés, accident, jours de chômage, pendant la période considérée.

Art. 22. Dans le cas où une loi ou un accord paritaire national interprofessionnel, rendu obligatoire par arrêté royal, instaurant un système de sécurité d'existence similaire à celui de la présente convention collective de travail, entrerait en vigueur pendant la période de validité de la présente convention collective de travail, celle-ci serait remplacée d'office par les nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

mogelijk is een werkmans in zijn oorspronkelijke groep tewerk te stellen, mag hij hem zijn overplaatsing naar een andere groep voorstellen, met behoud van zijn loon gedurende zes maanden, waarna enkel het regelingsloon van de nieuwe functie is verschuldigd. Wanneer een dergelijke overplaatsing wordt geweigerd, mag de betrokken werkmans worden ontslagen met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn.

Art. 19. Het ontslag van een werkmans, gerechtvaardigd door dringende redenen, valt niet onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

C. Huisarbeiders.

Art. 20. De huisarbeiders en -arbeidsters hebben recht op de in artikel 9 voorziene bestaanszekerheidsvergoedingen voor elke behoorlijk gecontroleerde werkloosheidsdag van een lopende maand, op voorwaarde de vorige maand een loon te hebben verdiend, dat gelijk is aan 90 % van het loon van een werkmans in de werkplaats die is ingedeeld in dezelfde categorie van functies als de betrokkenen.

Art. 21. Het in artikel 20 bedoelde loon wordt vastgesteld door het minimumuurloon van de werkmans of de werkster in de werkplaats te vermenigvuldigen met het aantal gepresteerde uren tijdens de voorgaande maand, verminderd met het aantal verloren uren wegens ziekte, bevalling, legerdienst, betaalde vakantie, ongeval, dagen werkloosheid, tijdens de in aanmerking genomen periode.

Art. 22. In geval een wet of een interprofessioneel paritair akkoord, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, houdende invoering van een stelsel voor bestaanszekerheid gelijkwaardig aan dat van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in werking zou treden gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zou deze laatste ambtshalve door de nieuwe wettelijke of

Néanmoins, les dispositions de la présente convention collective de travail qui sont plus favorables pour les ouvriers restent d'application.

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

Art. 23. En cas de contestation au sujet de l'application de la présente convention collective de travail, l'employeur examine le cas avec le conseil d'entreprise ou, à son défaut, avec la délégation syndicale ou, si celle-ci n'existe pas, avec les délégués ouvriers des organisations représentatives des travailleurs.

Chapitre IV. Rattachement à l'indice des prix à la consommation.

Art. 24. Les salaires et indemnités de sécurité d'existence sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 2 octobre 2001 de la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement.

Chapitre V. Prime de fin d'année.

Art. 25. Une prime de fin d'année, égale à 166 fois le salaire horaire brut de fin novembre, est payée à tous les ouvriers de l'industrie de la ganterie à la fin de décembre, en ce compris les travailleurs et travailleuses à domicile, qui ont fourni des prestations de travail durant toute l'année.

Art. 26. Pour les ouvriers travaillant à la pièce, le salaire horaire est calculé sur la base du salaire moyen des mois de septembre, octobre et novembre qui précèdent l'échéance de la prime.

réglementaire bepalingen worden vervangen. Nochtans blijven de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomsten welke voor de werklieden gunstiger zijn, van toepassing.

In geen geval mag de last, welke voortkomt uit de samenvoeging van de voordelen toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst en door de wet, deze voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst te boven gaan.

Art. 23. In geval van betwisting nopens de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onderzoekt de werkgever het geval met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, met de vakbondsafvaardiging of wanneer er geen bestaat, met de werkliedenafgevaardigden van de representatieve werknemersorganisatie.

Hoofdstuk IV. Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Art. 24. De lonen en de bestaanszekerheidsvergoedingen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2001 van het Paritair comité voor het huden- en lederbedrijf en vervangingsproducten.

Hoofdstuk V. Eindejaarspremie.

Art. 25. Een eindejaarspremie welke gelijk is aan 166 maal het brutouurloon op einde november, wordt einde december betaald aan alle werklieden van het handschoenbedrijf, met inbegrip van de huisarbeiders en -arbeidsters, die gedurende het ganse jaar arbeidsprestaties hebben geleverd.

Art. 26. Voor de stukwerkers wordt het uurloon berekend op basis van het gemiddelde loon van de maanden september, oktober en november welke de vervalldag van de premie voorafgaan.

Art. 27. Les ouvriers autres que ceux visés à l'article 26 reçoivent une prime proportionnelle à la durée de leurs prestations de travail. Chaque mois commencé donne droit à 1/12 du montant total de la prime.

Chapitre VI. Durée du travail.

Art. 28. La durée hebdomadaire normale du travail effectif est fixée à 38 heures, réparties sur cinq jours.

Chapitre VII. Accidents de travail.

Art. 29. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail, l'ouvrier a droit, à charge de l'employeur, à une indemnité pendant la période de 23 jours qui suit la période de 7 jours d'incapacité de travail jusqu'au 30^{ème} jour inclus.

Cette indemnité constitue un complément aux indemnités versées par l'assureur en matière d'accidents du travail de manière à garantir à l'ouvrier une rémunération correspondant au salaire net qu'il aurait obtenu s'il avait continué à travailler.

Art. 30. L'employeur paie à l'ouvrier, à titre d'avance, un montant égal au salaire normal de la période considérée.

La victime subroge l'employeur, à la demande de ce dernier, dans ses droits aux indemnités dues pour une période par l'assureur en matière d'accidents du travail.

Art. 31. Le salaire normal est déterminé conformément à la législation sur les jours fériés payés.

Chapitre VIII. Validité.

Art. 32. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

Art. 27. De werklieden, andere dan deze bedoeld in artikel 26, ontvangen een premie in verhouding tót de duur van hun arbeidsprestaties. Elke begonnen maand geeft recht op 1/12^{de} van het totale bedrag van de premie.

Hoofdstuk VI. Arbeidsduur.

Art. 28. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren, verspreid over 5 dagen.

Hoofdstuk VII. Arbeidsongevallen.

Art. 29. In geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval heeft de werkmán ten laste van de werkgever recht op een vergoeding tijdens de periode van 23 dagen, volgend op de periode van 7 dagen arbeidsongeschiktheid tót de 30^{ste} dag inbegrepen.

Deze vergoeding is een aanvulling op de vergoedingen welke worden uitbetaald door de verzekeraar inzake arbeidsongevallen ten einde de werkmán een bezoldiging te waarborgen welke overeenstemt met het nettoloon dat hij zou hebben ontvangen indien hij verder had gewerkt.

Art. 30. De werkgever betaalt, als voorschot, aan de werkmán een bedrag dat gelijk is aan het normale loon voor de beschouwde periode.

Het slachtoffer stelt de werkgever, op diens verzoek, in zijn plaats, voor zijn rechten op de vergoedingen welke voor deze periode zijn verschuldigd door de verzekeraar tegen arbeidsongevallen.

Art. 31. Het normale loon wordt vastgesteld overeenkomstig de wetgeving op de betaalde feestdagen.

Hoofdstuk VIII. Geldigheid.

Art. 32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op

8

31 december2010.