

/

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 JUIN 2009 RELATIVE À UN RÉGIME
TEMPORAIRE COLLECTIF DE SUSPENSION COMPLÈTE OU PARTIELLE DE L'EXÉCUTION DU
CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU DIAMANT**

Neerlegging-Dépôt: 01/07/2009

S S i S c S S n° 31/07/2009

Chapitre 1^{er}. Cadre juridique et champ d'application

Article 1^{er}.

§1^{er}. La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du titre 2 « Mesures temporaires de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi » de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise.

§2. La présente convention collective de travail porte sur la mesure « Régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat », visée au chapitre 3 du titre 2 de ladite loi du 19 juin 2009.

Article 2.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés techniques ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant, tels que définis dans la convention collective de travail du 31 janvier 1984, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant, fixant certaines règles pour l'emploi d'employés techniques dans l'industrie du diamant.

Article 3

Sans préjudice de l'application de l'article 2, la présente convention collective de travail ne s'applique qu'aux entreprises en difficulté, telles que définies à l'article 14, §§1^{er} et 4 de ladite loi du 19 juin 2009.

Chapitre II. Mesures en vue du maintien maximal de emploi

Article 4

Au travers de la présente convention collective de travail, les parties signataires confirment leur volonté ferme d'éviter, autant que possible, les licenciements découlant directement de la crise économique. Il est absolument nécessaire de prendre des mesures sectorielles afin d'assurer le maintien maximal de l'emploi pour les employés du secteur de l'industrie et du commerce du diamant en vue de garantir, dans une plus large mesure, la continuité des activités des entreprises.

Chapitre III. Régime temporaire collectif de suspension complète ou partielle de l'exécution du contrat de travail

Section 1^{ère} : régime

Article 5

§1^{er}. En l'absence de travail pour les employés, pour cause de raisons économiques liées à la crise, l'exécution du contrat de travail de l'employé peut être complètement suspendu ou un régime de travail partiel pour les employés peut être instauré, moyennant un minimum de deux jours de travail par semaine.

§2. Le régime de suspension complète de l'exécution du contrat de travail prévu au §1^{er} peut être instauré pour une période maximale de 16 semaines par année civile.

§3. Le régime de travail temporaire prévu au §1^{er} peut être instauré pour une période maximale de 26 semaines par année civile.

§4. Lorsque le régime de suspension complète de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail temporaire sont combinés au cours d'une même année, deux semaines de travail temporaire équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.

Section 2 : modalités de Vinstauration du régime

Article 6

L'employeur, visé à l'article 3, qui souhaite faire usage des régimes visés à l'article 5, doit respecter les dispositions prévues aux articles 21, 22 et 23 de ladite loi du 19 juin 2009.

Article 7

§1^{er}. L'employeur, visé à l'article 3, qui souhaite faire usage des régimes visés à l'article 5, transmet une copie du formulaire visé à l'article 22, alinéa 1^{er}, de ladite loi du 19 juin 2009, conformément au modèle fixé par le Ministre compétent pour l'Emploi, au président de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant, au plus tard à la date à laquelle l'employeur effectue la notification visée à l'article 22, alinéas 2 et 3 de ladite loi du 19 juin 2009.

L'employeur communique également à la commission paritaire une liste de tous les employés techniques actifs au sein de l'entreprise, conformément à la CCT du 31 janvier 1984.

§2. Conformément à l'article 22, alinéa 3, de la loi du 19 juin 2009, l'employeur doit communiquer, le jour de la notification au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise, visée à l'article 22, alinéa 1^{er}, de ladite loi du 19 juin 2009, une copie de cette notification au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale.

Section 3

Article 8

Pour chaque jour non travaillé en application de l'article 5, l'employeur doit verser à l'employé un supplément de 12,50€ durant les 30 premiers jours et 4€ durant les 50 jours suivants de suspension de l'exécution du contrat de travail. Le supplément est réduit proportionnellement pour les prestations à temps partiel.

Section 4 : assimilations

Article 9

Pour le calcul de la durée de vacances et du pécule de vacances, les jours non travaillés en application de l'article 5 sont assimilés à des jours de travail effectif, avec un maximum de 40 jours (en semaine de 5 jours) par année civile.

Article 10

En ce qui concerne le salaire des jours fériés légaux, le régime doit être au moins égal à celui du chômage économique des ouvriers.

Article 11

Sans préjudice des dispositions de l'article 4, les employés concernés par l'un des régimes visés à l'article 5 et licenciés par l'employeur pour raisons économiques ont droit, durant la période de validité de la présente convention collective de travail, à une durée de vacances et un pécule de vacances calculés selon les dispositions de la législation en vigueur en matière de vacances annuelles, mais moyennant assimilation des jours non travaillés en application de l'article 5, à des jours de travail effectif.

Chapitre IV. Non application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968

Article 12

L'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires n'est pas d'application, de sorte que la modification tacite des contrats de travail individuels prendra fin lorsque la durée de validité de la présente convention collective de travail aura expiré.

Chapitre V. Force obligatoire par arrêté royal

Article 13

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Chapitre VI. Durée de la convention

Article 14

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 30 juin 2009 et cesse de produire ses effets au 30 juin 2010, pour autant que le régime légal soit prolongé par arrêté royal en application de l'article 28 de la loi du 19 juin 2009.

/

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 JUNI 2009 BETREFFENDE EEN TIJDELIJKE
COLLECTIEVE REGEUNG VAN VOLLEDIGE OF GEDEELTELIJKE SCHORSING VAN DE
UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE SECTOR VAN DE
DIAMANTNIJVERHEID EN -HANDEL**

Hoofdstuk I, Juridisch kader en toepassingsgebied

Artikel 1

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van titel 2 "Tijdelijke crisismaatregelen tót aanpassing van het arbeidsvolume" van de Wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op de maatregel "Tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", bedoeld in hoofdstuk 3 van titel 2 van voormelde wet van 19 juni 2009.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de technische bedienden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Diamantnijverheid en -Handel, zoals deze omschreven staan in de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 1984, gesloten in het Paritair Comité voor de Diamantnijverheid en -Handel, tót vaststelling van sommige regels bij het tewerkstellen van technische bedienden in de diamantnijverheid.

Artikel 3

Onverminderd de toepassing van artikel 2 is deze collectieve arbeidsovereenkomst alleen van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld in artikel 14, §1 en §4, van de voormelde wet van 19 juni 2009.

Hoofdstuk II. Maatregelen tót maximaal behoud van de tewerkstelling

Artikel 4

De ondertekenende partijen bevestigen met onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hun vaste wil om zoveel mogelijk ontslagen die rechtstreeks voortvloeien uit de economische crisis, te vermijden. Het is absoluut noodzakelijk om sectorale maatregelen te treffen teneinde het maximale behoud van de werkgelegenheid voor bedienden in de sector van de diamantnijverheid en -handel te verzekeren en zo in grotere mate de continuïteit van de activiteiten van de ondernemingen te garanderen.

Hoofdstuk ML Tijdelijk collectief stelsel van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

AFDEUNG 1 : STELSEL

Artikel 5

§ 1. Bij gebrek aan werk voor de bedienden, wegens economische oorzaken gebonden aan de crisis, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bediende geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijk arbeid voor de bedienden met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.

§ 2. De in § 1 voorziene regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan worden ingevoerd voor een période van maximum 16 weken per kalenderjaar.

§ 3. De in § 1 voorziene regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een période van maximum 26 weken per kalenderjaar.

§ 4. Wanneer in eenzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid worden gecombineerd, vormen twee weken van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

AFDELING 2 : MODAUTEITEN VAN INVOERING VAN HET STELSEL

Artikel 6

De werkgever, bedoeld in artikel 3, die wenst gebruik te maken van de regelingen bedoeld in artikel 5, dient de bepalingen van artikel 21, 22, 23 van de voormelde wet van 19 juni 2009 na te leven.

Artikel 7

§ 1. De werkgever, bedoeld in artikel 3, die wenst gebruik te maken van de regelingen bedoeld in artikel 5, maakt een kopie van het formulier bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de voormelde wet van 19 juni 2009, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister bevoegd voor Werk, over aan de voorzitter van de Paritair Comité voor de Diamantnijverheid en -Handel, uiterlijk op de datum waarop de werkgever de kennisgeving, bedoeld in artikel 22, 2^{de} en 3^{de} lid, van de voormelde wet van 19 juni 2009 uitvoert.

De werkgever maakt tevens aan het Paritair Comité een lijst over van alle technische bedienden, werkzaam in de onderneming, dit overeenkomstig de CAO van 31 januari 1984.

§ 2. Overeenkomstig artikel 22, derde lid, van de wet van 19 juni 2009 moet de werkgever op de dag van de kennisgeving, bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de voormelde wet van 19 juni 2009, aan het werkloosheidsbureau van de de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, een kopie van deze kennisgeving aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging meedelen.


AFDELING 3 : SUPPLEMENT BOVENOP DE CRISISUITKERING

Artikel 8

Voor elke dag waarop in toepassing van artikel 5 niet wordt gewerkt, moet de werkgever aan de bediende een supplément betalen van € 12,50 gedurende de eerste 30 dagen en € 4 gedurende de volgende 50 dagen wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Voor een deeltijdse dagprestatie wordt het supplément verhoudingsgewijs verminderd.

AFDELING 4 : GEUJKSTELUNGEN

Artikel 9



Voor de berekening van de vakantieduur en het vakantiegeld worden de dagen waarop in toepassing van artikel 5 niet wordt gewerkt, gelijkgesteld met effectieve werkdagen, met een maximum van 40 dagen (in de vijf dagenweek) per kalenderjaar.

Artikel 10

Wat betreft het loon voor wettelijke feestdagen moet de regeling ervan minstens gelijk zijn als deze van het régime van economische werkloosheid voor arbeiders.

Artikel 11

Onverminderd de bepalingen van artikel 4 hebben de bedienden die betrokken zijn in één van de regelingen bedoeld in artikel 5 en door de werkgever worden ontslagen om economische redenen, tijdens de periode waarin onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, recht op een vakantieduur en een vakantiegeld, berekend volgens de geldende bepalingen van de vakantiewetgeving, maar waarbij de dagen waarop in toepassing van artikel 5 niet wordt gewerkt, gelijkgesteld worden met effectieve werkdagen.

Hoofdstuk IV. Niet-toepasselijkheid van artikel 23 van de wet van 5 december 1968

Artikel 12

Artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is niet van toepassing zodat de stilzwijgende wijziging van de individuele arbeidsovereenkomsten automatisch zal eindigen wanneer de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrijkt.

Hoofdstuk V. Algemeen verbindend verklaring per koninklijk besluit

Artikel 13

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst per koninklijk besluit algemeen verbindend zou worden verklaard.

Hoofdstuk VI. Duur van de overeenkomst

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 30 juni 2009 en treedt buiten werking op 30 juni 2010, voor zover de wettelijke regeling bij koninklijk besluit wordt verlengd in toepassing van artikel 28 van de wet van 19 juni 2009.