

PDW/pdw

PROTOCOLE D'ACCORD

- Entre :
- C S C Bâtiment et industrie
représentée par M. St. Vanthourenhout
 - la Centrale générale de la Fgtb
représentée par M. F. De Wolf
 - la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
représentée par M. L. De Grootte,
- et :
- Fébelbois asbl
représentée par M. H. Fonderie,
 - Nacebo asbl
représentée par M. K. Van Eetvelt

le protocole d'accord ci-après est conclu. Il sera soumis à l'entérinement des mandants respectifs.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole d'accord s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

2 POUVOIR D'ACHAT***2.1. Augmentation salariale***

Dans les limites de la norme salariale de 5,9% fixée par l'accord interprofessionnel, les augmentations de salaire suivantes sont accordées :

- le 01.07.1999 : 4 BEF
- le 01.01.2000 : 2 BEF.

Ces montants sont d'application dans le régime de travail de 37h20 min. par semaine.

2.2. Prime syndicale

Le montant de la prime syndicale est porté à 4.500 BEF au maximum à partir du 1.01.1999.

18-08-1999

: 26-07-1999

51619

/CO/126

3. MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

3.1. *Prorogation des CCT existantes*

En exécution du chapitre IV du titre III de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les organisations représentées prorogent les CCT existantes relatives

- à l'interruption de carrière
- au travail à temps partiel.

Ces mesures en faveur de l'emploi ont un **effet** direct dans l'entreprise.

3.2. *Contrôle du travail au noir et de l'abus des heures supplémentaires*

Les organisations représentées confirment leur volonté de combattre le travail au noir et l'utilisation excessive des heures supplémentaires. Elles recommandent aux membres respectifs d'observer strictement la législation en vigueur en la matière, d'épuiser les possibilités conventionnelles de faire appel aux horaires alternatifs et d'augmenter la disponibilité des ouvriers par la formation permanente et la formation professionnelle.

La Commission paritaire peut retirer son consentement donné aux horaires alternatifs à l'égard de l'entreprise qui abuse des heures supplémentaires ou où du travail au noir est constaté.

3.3. *Assouplissement de l'organisation du travail*

La CCT conclue le 19.11.1997 doit être adaptée aux dispositions légales pour ce qui concerne les points suivants :

- la période de référence
- le repos compensatoire
- le travail intérimaire.

4. FORMATION

Les organisations représentées concluent un accord dans lequel elles redéfinissent leurs objectifs, précisent les groupes-cibles et déterminent les tâches du fonds paritaire de formation afin d'inciter les entreprises à améliorer leurs efforts de formation.

Les parties signataires prorogent également les efforts de formation permanente pour les travailleurs et de formation professionnelle pour les groupes à risque.

Elles adresseront une recommandation au **Ministre** de l'Emploi et du travail afin d'être dispensés du versement au Fonds pour l'emploi de la cotisation de 0,10% sur les rémunérations.

Sous les conditions suspensives que le Comité de gestion de l'ONEM considère ces efforts comme suffisants et qu'il soit possible et réalisable d'obtenir une dispense

sectorielle de l'obligation de stage Onem, elles fourniront un effort supplémentaire pour le plan d'accompagnement, à concurrence de 0,05% des rémunérations.

5. CLASSIFICATION DES FONCTIONS

- Le 01.01.2000 au plus tard un accord cadre sera élaboré, fixant les modalités d'instauration de la nouvelle classification des fonctions.
- A partir du 01.10.2002, cette nouvelle classification des fonctions est d'application dans toutes les entreprises du secteur.
- Pendant la période intermédiaire, les entreprises peuvent, si elles le désirent, procéder à l'étude du coût de l'instauration de la classification. Elles fixent elles-mêmes la date d'application, compte tenu de ce coût. Elles informent la Commission paritaire de leur intention d'entamer cette étude. Elles ne peuvent procéder à l'instauration anticipée qu'avec l'accord unanime de la Commission paritaire.

6. FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Les organisations représentées s'engagent à rétablir l'équilibre financier du Fse sans majoration de cotisation. Elles procéderont en deux phases.

La première ira du 01.07.1999 au 30.06.2000 et entraînera des économies d'environ 30 millions BEF sur base annuelle, ce dans les domaines suivants :

- a) Allocation complémentaire de chômage (chapitre III - environ 10 millions BEF)
- b) Indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée (chapitre VII - environ 4,7 millions BEF)
- c) Handicapés physiques (chapitre X) : la disposition de l'art. 51/1 cinq premières lignes vaut dans tous les cas (p.m.)
- d) Indemnité pour les apprentis industriels sera prise en charge par le Centre de Formation bois (environ 1 million BEF).
- e) La subvention au Centre Technique de l'Industrie du Bois est réduite d'environ 10 millions BEF sur base annuelle.

Le 30.06.2001 au plus tard, l'équilibre financier sera définitivement garanti. Pour ce faire, les parties évalueront la situation financière sur base des comptes annuels clôturés le 30.06.1999. Si à ce moment-là l'équilibre financier n'est pas atteint, les parties conviennent d'ores et déjà de réexaminer toutes les dépenses pour réaliser l'équilibre par le biais de nouvelles économies. Dans ce cas, et pour que l'examen puisse se faire de façon neutre, le régime d'avantages octroyés existant à ce moment, prend fin le 30.06.2001. De commun accord, de nouvelles dispositions seront prises à temps.

7. FIN DE CARRIERE

Prépension

La limite d'âge est fixée à 58 ans. Pour déterminer l'âge limite de la prépension sectorielle dans la convention sectorielle à venir, les parties se soumettront aux prescriptions légales et réglementaires en la matière.

Cependant, pour pouvoir faire valoir ses droits à la prépension, l'ouvrier doit, non seulement répondre à l'exigence légale concernant la carrière mais en plus, il doit pouvoir prouver une carrière ininterrompue d'au moins 15 ans chez l'employeur qu'il quitte. Cette carrière doit précéder immédiatement la prépension.

De plus, ne sont prises en considération à cette fin que les années pour lesquelles au moins 220 jours ONSS ont été déclarés.

Pour obtenir une dérogation à l'exigence concernant la carrière, l'employeur doit obtenir l'accord unanime de la Commission paritaire.

Il s'agit entre autres :

- de la modification de la dénomination de la société, de personne juridique ou de la Commission paritaire
- de restructurations
- des travailleurs licenciés après la faillite d'un employeur du secteur et engagés par un autre employeur du secteur. Ils doivent avoir travaillé dans le secteur pendant au moins 15 ans avant leur prépension.
- prépension à la demande expresse de l'employeur : uniquement si l'ouvrier a au moins 5 années d'ancienneté chez cet employeur, immédiatement avant la prépension.

8. BIEN ÊTRE ET ACTIVITE SYNDICALE

8.1. Plan de prévention

Les organisations représentées déclarent qu'elles utiliseront le modèle de plan de prévention établi par les partenaires sociaux interprofessionnels.

Ils chargent un groupe de travail au sein du Centre Technique de l'Industrie du Bois d'adapter ce modèle de plan de prévention aux risques spécifiques dans le secteur.

8.2. Règlement d'ordre intérieur du Comité pour la prévention et la protection du travail

Les signataires déclarent qu'ils rédigeront un modèle sectoriel de règlement d'ordre intérieur et qu'ils en recommanderont l'utilisation à leurs membres.

9. PAIX SOCIALE

Les signataires sont d'accord que, sur le plan sectoriel et, pour la durée de l'accord, ils ont satisfait aux revendications qu'ils avaient mutuellement posées.

Les organisations des travailleurs et des employeurs s'engagent, pendant la durée de cette convention, à ne pas formuler de revendications dans les entreprises, ni directement, ni indirectement, pour ce qui concerne les points ayant fait l'objet de ces négociations.

Elles s'engagent également à inciter leurs membres à respecter cette convention collective afin de préserver la paix sociale dans le secteur.

9. DUREE

La convention est conclue pour une durée de deux ans, commençant à courir le 01.01.1999 et prenant **fin** le 01.01.2001.

Etabli à Bruxelles, le 3 mai 1999.

NEERLE

26-07-

PDW/pdw

51619 / Co/126

PROTOCOL VAN AKKOORD.

- Tussen :
- A.C.V. Bouw en Industrie
vertegenwoordigd door de heer St. Vanthourenhout
 - de Algemene Centrale van het Abvv
vertegenwoordigd door de heer F. De Wolf
 - de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België
vertegenwoordigd door de heer L. De Grootte,
- en:
- Febelhout vzw
vertegenwoordigd door de heer H. Fonderie,
 - Nacebo vzw
vertegenwoordigd door de heer K. Van Eetvelt

wordt het volgende protocol van akkoord gesloten. Dit dient ter **bekrachtiging** voorgelegd te worden aan de respectieve mandaatgevers.

1 TOEPASSINGSGEBIED

Dit protocol is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de **ondernemingen** die onder het **Paritair comité** voor de **stofferingen** de houtbewerking **ressorteren** en verbonden zijn door een **overeenkomst** voor arbeiders of thuisarbeiders. Met "arbeiders" worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

2 KOOPKRACHT**2.1. Loonsverhoging**

Binnen de door het interprofessioneel akkoord vastgelegde loonnorm van 5,9 pct worden de hiernavermelde loonsverhogingen toegekend:

- op 01.07.1999 : 4 BEF
- op 01.01.2000 : 2 BEF.

Deze bedragen gelden in de arbeidsregeling van 37u20 min. per week.

2.2. Syndicale premie

Het bedrag van de syndicale premie wordt, met ingang van 1.01.1999 gebracht op maximum 4.500 BEF.

3. TEWERKSTELLINGSBEVORDERENDEMAATREGELEN

3.1. *Verlengingbestaande CAO*

In uitvoering van hoofdstuk IV van titel III van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, verlengen de vertegenwoordigde organisaties de bestaande CAO mbt

- loopbaanonderbreking
- deeltijdse arbeid

Deze tewerkstellingsmaatregelen hebben directe uitwerking in de onderneming.

3.2. *Contrôle op zwartwerk en het misbruik van overuren*

De vertegenwoordigde organisaties bevestigen hun wil, het zwartwerk en het buitensporig gebruik van overuren te bestrijden. Zij bevelen de respectieve leden aan, de geldende wetgeving terzake strikt na te leven, de conventionele mogelijkheden om beroep te doen op alternatieve uurroosters uit te putten en de inzetbaarheid van de arbeiders te vergroten door vorming en opleiding.

Het paritair comité kan zijn goedkeuring, gehecht aan de alternatieve uurroosters intrekken t.a.v. de onderneming die misbruik maakt van overuren of waar zwartwerk wordt vastgesteld.

3.3. *Versoepeling van de arbeidsorganisatie*

De CAO, gesloten op 19.11.1997 dient te worden aangepast aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot de hiernavolgende punten :

- de referteperiode
- de inhaalrust
- de interimarbeid.

4. VORMING

De vertegenwoordigde organisaties sluiten een overeenkomst waarbij zij hun doelstellingen herdefiniëren, de doelgroepen nader bepalen en de opdrachten van het paritair vormingsfonds uitschrijven ten einde de ondernemingen aan te zetten hun vormingsinspanningen te verbeteren.

De ondertekenende partijen verlengen tevens de inspanningen voor de vorming en opleiding van risicogroepen.

Zij zullen een aanbeveling richten tot de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ten einde vrijgesteld te worden van de storting aan het Tewerkstellingsfonds van de bijdrage van 0,10 pct op de lonen.

Onder de opschortende voorwaarden dat het Beheerscomité van de RVA deze inspanningen als voldoende beschouwt, en dat het mogelijk en haalbaar is, een sectorale vrijstelling van de RVA-stageverplichting te bekomen, zullen zij een

bijkomende inspanning leveren voor het begeleidingsplan, tenbelope van 0,05 pct van de lonen.

5. FUNCTIECLASSIFICATIE

- Uiterlijk op 01.01.2000 zal een raamovereenkomst worden opgesteld, waarbij de modaliteiten van invoering van een **nieuwe** functieclassificatie worden vastgelegd.
- Vanaf 1.10.2002 is deze nieuwe functieclassificatie in **alle ondernemingen** van de sector van toepassing.
- Tijdens de **tussenliggende** période kunnen de ondernemingen, zo zij dit wensen, overgaan tot de studie van de kost van een dergelijke invoering. Zij **bepalen zelfde toepassingsdatum**, rekening houdend met deze kost. Zij brengen het Paritair Comité op de **hoogte** van hun **voornemen**, deze studie aan te vatten. Zij kunnen slechts overgaan tot een **vervroegde** invoering na **unaniem akkoord** van het Paritair Comité .

6. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

De vertegenwoordigde organisaties verbinden zich **ertoe** het **financieel** evenwicht van het Fbz zonder **bijdrageverhoging** te herstellen. Dit zal geschieden in twee fasen.

De eerste loopt van 01.07.1999 tot 30.06.2000 en zal een **besparing** van ca.30 miljoen Bef op jaarbasis tot gevolg hebben en dit op de volgende domeinen :

- a) **Aanvullende werkloosheidsvergoeding** (hoofdstuk III - ca. 10 miljoen Bef)
- b) **Aanvullende vergoeding bij langdurige ziekte** (hoofdstuk VII - ca.4,7 miljoen Bef)
- c) **Fysisch gehandicapten** (hoofdstuk X) : de regeling van art. 51/1 vijf eerste regels **geldt** voor **alle** gevallen (p.m.)
- d) De vergoeding voor de **industriële** leerlingen wordt **ten laste** genomen door het **Opleidingscentrum Hout** (ca 1 miljoen Bef).
- e) De toelage aan het **Technisch Centrum** voor de **Houtnijverheid** wordt **verminderd** met ca 10 miljoen Bef op jaarbasis.

Tegen uiterlijk 30.06.2001 moet het financieel evenwicht **definitief** zijn gewaarborgd. Met het oog **hierop** zullen de **partijen** de **financiële** toestand **evalueren** op basis van de per 30.06.1999 **afgesloten jaarrekening**. Indien op dat ogenblik het evenwicht nog **niet** is bereikt, komen de partijen nu reeds overeen **alle** uitgaven **opnieuw** te onderzoeken om met **nieuwe besparingen** het evenwicht te bereiken. In dit **geval** en om dit onderzoek op een **neutrale** wijze te kunnen voeren, neemt het dan bestaande régime van toegekende voordelen een einde op 30.06.2001. In onderling overleg zullen dan **tijdig** nieuwe regelingen worden vastgelegd.

7. EINDE LOOPBAAN

Brugpensioen

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 58 jaar. Voor wat de bepaling van de leeftijd van het sectoraal brugpensioen van de volgende CAO betreft, schikken de partners zich naar de wettelijke en réglementaire bepalingen terzake.

Om echter recht te kunnen laten gelden op het brugpensioen dient de arbeider, naast de wettelijke loopbaanvereiste, tevens een ononderbroken loopbaan van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hij verlaat, te kunnen bewijzen. Deze loopbaan moet onmiddellijk voorafgaan aan het brugpensioen.

Komen bovendien voor dit bewijs in aanmerking, enkel de jaren voor dewelke minstens 220 RSZ-dagen werden aangegeven.

Om een afwijking op de loopbaanvereiste te bekomen, dient de werkgever de unanieme goedkeuring van het Paritair comité te bekomen.

Het gaat o.m. om :

- wijziging van benaming van de onderneming, van vennootschapsvorm of van Paritair comité
- herstructureringen
- werknemers die na een faling ontslagen werden bij een werkgever van de sector, en door een andere werkgever van de sector werden aangeworven. Zij moeten minstens 15 jaar in de sector hebben gewerkt vóór hun brugpensioen
- brugpensioen op uitdrukkelijke vraag van de werkgever : enkel als de arbeider minimum 5 jaar dienst, onmiddellijk voor het brugpensioen, heeft bij die werkgever.

8. WELZIJN EN SYNDICALE WERKING

8.1. Preventieplan

De vertegenwoordigde organisaties verklaren, gebruik te zullen maken van het model van preventieplan dat door de interprofessionele sociale partners werd opgesteld.

Zij geven de opdracht aan een werkgroep binnen het Technisch Centrum dit model van preventieplan aan te passen aan de specifieke risico's in de sector.

8.2. Huishoudelijk règlement comité preventie en bescherming

De ondertekenaars verklaren een sectoraal model van huishoudelijk règlement te zullen opstellen en het gebruik ervan aan hun leden aan te bevelen.

9. SOCIALE VREDE

De ondertekenaars zijn het eens dat zij op sectoraal vlak, voor de duur van het akkoord hebben voldaan aan de eisen die zij tegenover elkaar hebben gesteld.

De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe, gedurende de looptijd van deze overeenkomst mbt de punten die het voorwerp hebben uitgemaakt

van deze onderhandeling noch rechtstreeks noch onrechtstreeks eisen te stellen in de ondernemingen.

Zij verbinden zich er tevens toe, hun leden aan te sporen tothet respect van deze collectieve **overeenkomst** ten einde de sociale **vrede** in de sector te **bewaren**.

10. DUUR

Deze overeenkomst wordt gesloten voor de duur van twee jaar, ingaande op 01.01.1999 en eindigend op 1.01.2001.