

18 -06- 2001

24 -08- 2001

N^o
N^o

58624 / 00/126

25.04.2001

RB/jb

PROTOCOLE D'ACCORD

*Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie
transformée du bois*

Entre : la C S C Bâtiment et Industrie
représentée par monsieur S. VANTHOURENHOUT
Responsable national

la Centrale générale de la FGTB
représentée par monsieur René GEYBELS
secrétaire national

la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
représentée par monsieur Luc DE GROOTE
Responsable national

Et : Fébelbois asbl.
représentée par monsieur Guy VAN STEERTEGEM
Directeur général

Nacebo asbl
représentée par monsieur Karel VAN EETVELT
Secrétaire général

Le protocole d'accord ci-après est conclu. Il sera soumis pour entérinement aux mandants respectifs.

1. POUVOIR D'ACHAT

1.1. Augmentation salariale

Pendant la durée de cette convention, les salaires subiront trois adaptations. Ces adaptations comprennent tant les augmentations découlant de la CCT que les adaptations à l'indice des prix à la consommation auxquelles on peut s'attendre pendant cette période.

Le 01.01.2001 : une indexation moyenne de 2,2 BEF

le 01.05.2001 : 11 BEF

le 01.04.2002 : 10 BEF

Ce règlement ne porte pas préjudice à la validité du chapitre IV de la CCT relative aux conditions de travail et de rémunération conclue le 3 mai 1999, mais le suspend pendant la durée de cette convention.

Toutes les adaptations sont calculées sur le salaire **barémique** d'un ouvrier de catégorie III occupé dans le régime de travail de 37h 20min. par semaine.

1.2 L'Euro

Les salaires minimums sont convertis en euros conformément aux règles fixées par la CCT n°68 du 17 juillet 1998 conclue au Conseil national du travail, la CCT n° 70 conclue le 19 décembre 1998

Les salaires horaires en BEF d'application au 31 décembre 2001 sont définitivement convertis en euros. Ces montants seront arrondis à deux décimales de plus que ce n'est le cas au 31 décembre 2001. Ces montants serviront de base à l'application du coefficient d'adaptation et au calcul des salaires journaliers, hebdomadaires et mensuels et des autres suppléments (par exemple travail en équipes).

Le montant final à payer est arrondi à deux chiffres après la virgule.

1.3 Prime syndicale

Le montant de la prime syndicale est porté à 4.700 BEF au maximum (soit 116,51€).

1.4 Intervention patronale dans les frais de transport du domicile au lieu de travail

A partir du 1^{er} avril 2001, l'intervention patronale dans les frais de transport du domicile au lieu de travail pour les moyens de transport privés ne suivra plus le même tarif que celui relatif à l'intervention patronale pour les cartes train (en d'autres termes : elle reste à 54% du tarif de la SNCB et est applicable à partir du 6^e km).

La CCT du 24 mars 1993 sera adaptée dans ce sens.

1.5 Indemnité de déplacement à bicyclette

Lorsque l'ouvrier se rend au travail à vélo, la réglementation suivante est d'application à partir du 1^{er} mai 2001.

L'indemnité est octroyée à l'ouvrier qui déclare à l'employeur qu'il utilise la bicyclette pendant au moins 6 mois pour se rendre de son domicile au lieu de travail. L'indemnité s'élève à 2,4 BEF ((0,06 €) par km de distance réelle (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail. Pendant cette période, elle ne peut être cumulée avec d'autres interventions patronales dans les frais de déplacement du domicile au lieu de travail.

2. FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

2.1 Allocations complémentaires

Le 1^{er} janvier 2001, les montants des allocations suivantes sont adaptés et tous les montants sont exprimés en Euro.

Allocation	montant actuel	nouveau montant	
		en BEF	en €
Accident du travail mortel	150.000	225.000	5578
Acc. du trav. mortel par enfant	20.000	30.000	744
Acc. trav.avec incap.trav.permanente	20.000	30.000	744
Acc.trav.avec incap.trav.perm.par enfant	15.000	22.500	558
Acc. trav.avec incap.trav.temporaire	144/jour	149/jour	3,7
Chômage temporaire	166/jour	172/jour	4,26
Maladie de longue durée 1 ^{ère} période	166/jour	172/jour	4,26

9

A partir du 1^{er} janvier 2001, l'allocation de régularisation est portée à 3.800 BEF (94,20 €) au maximum par mois.

2.2 Deuxième pilier de pension

Les organisations patronales et syndicales signataires s'engagent à examiner la possibilité, dans le courant de cette CCT, de constituer à terme un deuxième pilier de pension pour les ouvriers du secteur, sans que celui-ci n'entraîne d'augmentation du coût salarial patronal. Elles constitueront les réserves requises.

2.3 Allocation complémentaire supplémentaire de (pré)pension pour les ouvriers qui pourraient bénéficier de la prépension sectorielle mais qui sont restés en service après leur 58^e anniversaire

2.3.1 Entrent en ligne de compte pour l'allocation complémentaire supplémentaire de (pré)pension, les ouvriers qui remplissent toutes les conditions pour bénéficier de la prépension après licenciement, mais qui sont restés en service entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2001.

2.3.2 Au moment où les personnes concernées prennent leur (pré)pension, elles reçoivent du Fonds de sécurité d'existence, en plus de leur allocation complémentaire de prépension à charge de l'employeur, une allocation complémentaire supplémentaire à concurrence de 3.800 BEF par mois.

2.3.3 Calcul proportionnel du montant mensuel

Le montant mensuel de 3.800 BEF sera calculé au prorata : lorsque l'ouvrier travaille à temps partiel ou s'il a réduit sa carrière professionnelle, s'il démissionne dans le courant du mois ou s'il n'a presté que des parties de mois ou si uniquement des parties de mois sont prises en compte pour l'assimilation.

2.3.4 Pendant combien de temps peuvent-ils recevoir l'allocation complémentaire supplémentaire ?

Ils reçoivent l'allocation complémentaire supplémentaire pendant un nombre de mois égal au nombre de mois effectivement prestés ou entrent en ligne de compte pour l'assimilation entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2002.

2.3.5 Entrent en ligne de compte pour l'assimilation : les jours de vacances annuelles (20 jours par an - semaine de 5 jours), l'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, l'accident du travail ou le chômage temporaire pour raison économique : au maximum 30 jours par an.

2.3.6 Pour faciliter l'administration de l'octroi, l'allocation complémentaire supplémentaire sera payée à date fixe dans le courant de l'année.

3. TRAVAIL ET FAMILLE

3.1 Crédit-temps et diminution de carrière

Les organisations patronales et syndicales signataires décident d'appliquer la CCT n° 77 conclue le 14 février 2001 au Conseil national du travail.

La durée reste maintenue à un an et l'exercice du droit à 5% (avec des unités supplémentaires pour les travailleurs de plus de 50 ans).

Les organisations signataires conseillent à leurs membres de fixer au niveau de l'entreprise les modalités selon lesquelles les droits précités peuvent être exercés afin que l'organisation du travail n'en pâtisse pas.

En exécution de cette CCT, les parties signataires déclarent que les travailleurs ressortissant à la CP 126 peuvent bénéficier des primes d'encouragement pour le crédit soin, le crédit formation, les fins de carrière (+ 45 ans), les entreprises en difficulté ou en restructuration, la diminution de carrière 1/5, accordées par les Régions ou les Communautés.

Compte tenu de l'organisation du travail dans chaque entreprise et compte tenu des pénuries sur le marché du travail, elles s'en remettent à l'employeur pour la fixation des priorités des motifs pour exercer le droit, ce en accord avec : le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité de bien-être ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs concernés. Le droit des travailleurs compte tenu de ces priorités est évalué mois par mois.

3.2 Assouplissement de l'organisation du travail

3.2.1 Ouvriers occupés à des activités de transport

Les organisations patronales et syndicales signataires reconnaissent les problèmes d'organisation du travail des ouvriers occupés à des activités de transport (chauffeurs et convoyeurs). Elles concluront avant la fin avril 2001 une CCT spéciale afin de faire concorder les conditions du travail de ces ouvriers avec les réglementations internationales européenne et belge et elles demanderont au Ministre un an d'entérinement.

3.2.2 Application de l'art. 20bis de la loi du 15 mars 1971 (loi sur le travail)

La CCT assouplissement de l'organisation du travail prévoit l'application intégrale de l'art.20bis de cette loi fixant le crédit d'heures complémentaires à 60 heures par an. Chaque fois que ce plafond est dépassé, l'ouvrier doit prendre du repos compensatoire avant de pouvoir prester de nouveau des heures complémentaires.

3.2.3 Production le samedi

Le travail qui peut être effectué le samedi a été étendu aux activités de production. Les horaires de production le samedi doivent faire l'objet d'une concertation au niveau de l'entreprise et doivent se concrétiser dans une CCT d'entreprise.

3.2.4 Réglementation heures complémentaires « petite flexibilité »

Les organisations signataires s'engagent à respecter scrupuleusement la CCT sectorielle relative à l'assouplissement de la durée du travail.

Pour ce faire, un modèle d'horaire a été joint à la CCT sectorielle « assouplissement de l'organisation du travail ».

Pour les entreprises sans organe de concertation, un acte d'adhésion au modèle sectoriel est envoyé pour avis au président de la Commission paritaire.

Cet horaire est inclus dans le règlement de travail conformément à la procédure légale.

Lorsque, par suite de la procédure légale de modification du règlement de travail, les parties ne parviennent pas à un accord, l'employeur pourra saisir la commission paritaire restreinte de la procédure de conciliation. La Commission paritaire se prononce dans les 3 jours ouvrables.

4. FIN DE CARRIERE

4.1 Prépension à partir de 58 ans

Les travailleurs licenciés âgés de 58 ans à la fin du contrat de travail pourront bénéficier de la prépension s'ils peuvent prouver une carrière d'au moins 15 ans auprès de l'employeur qui les licencie. Cette carrière doit être calculée de date à date. Les ouvriers qui ne peuvent pas prouver cette carrière, mais bien une carrière de 20 ans au minimum dans le secteur et de 8 ans au minimum chez le dernier employeur, peuvent, après licenciement, également bénéficier de la prépension.

Cette CCT prend cours le 1^{er} janvier 2001 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2002.

4.2 Congé d'ancienneté

A l'expiration de l'année civile au cours de laquelle les ouvriers ont 25 ans de service dans l'entreprise, ils ont droit à un jour de congé d'ancienneté. Ce droit est calculé au prorata pour les travailleurs à temps partiel.

4.3 Application de la CCT 75

Les organisations patronales et syndicales signataires déclarent que l'assistance financière en cas de licenciement accordée par le Fonds de Sécurité d'Existence assure une protection du revenu équivalente aux délais de préavis prévus dans la CCT 75 du Conseil national du travail.

Au cas où, pendant la durée de cette CCT, le délai de préavis visé dans la CCT 75 serait d'application au secteur ; la période pendant laquelle les allocations complémentaires de chômage sont octroyées par le Fonds de Sécurité d'Existence sera limitée à 30 jours au maximum à partir de la même date.

5. FORMATION

Pour la formation des groupes à risque, elles réservent une cotisation de 0,10% sur les salaires à 108%. S'il s'avère possible de bénéficier de nouveau d'une dispense de l'obligation d'embaucher de jeunes sous convention de premier emploi pour le secteur ou pour une large partie du secteur, elles percevront de nouveau une cotisation complémentaire de 0,05%.

Les organisations patronales et syndicales signataires déclarent qu'elles exécuteront scrupuleusement le protocole d'accord conclu avec le Ministre flamand de l'emploi.

6. BIEN-ÊTRE

Pour ce qui concerne le stress sur le lieu de travail et pour l'établissement de plans de prévention d'entreprise, les organisations patronales et syndicales signataires chargent le service prévention du Centre technique de l'industrie du bois d'établir un plan de prévention aisément applicable pour le 31 décembre 2001 au plus tard.

7. DELEGATION SYNDICALE

Dans les entreprises ayant un comité de prévention ou un conseil d'entreprise, les organisations syndicales peuvent désigner un délégué syndical suppléant parmi les membres effectifs et suppléants élus de ce comité ou de ce conseil. Celui-ci remplacera le délégué syndical effectif absent.

Cette désignation sera limitée à la durée de cette CCT.

8. PAIX SOCIALE

Les signataires conviennent qu'ils ont, sur le plan sectoriel et pour la durée de cet accord, satisfait aux revendications qu'ils avaient mutuellement.

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

De plus, ils s'engagent à encourager leurs affiliés au respect de cette convention afin de sauvegarder la paix sociale dans le secteur.

9. DUREE DE LA CCT

Cette convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2002.

Etablie à 1070 Bruxelles,

18-06-2001

24-08-2001

MID

N°

58624 / 10/126

25.04.2001

RB/rb/jb

PROTOCOL VAN AKKOORD*Parten Comité voor de stoffering en de houtlevering*

Tussen ACV Bouw en Industrie
 Vertegenwoordigd door de heer S. VANTHOURENHOUT
 Nationaal verantwoordelijke;

De Algemene Centrale van het ABVV
 Vertegenwoordigd door de heer René GEYBELS
 Nationaal secretaris;

De Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België
 Vertegenwoordigd door de heer Luc DE GROOTE
 Nationaal verantwoordelijke

En: Febelhout vzw.
 Vertegenwoordigd door de heer Guy VAN STEERTEGEM
 Directeur- generaal

Nacebo vzw
 Vertegenwoordigd door de heer Karel VAN EETVELT
 Secretaris -generaal

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

1. KOOPKRACHT**1.1. Loonsverhogingen**

De lonen zullen gedurende de looptijd van deze overeenkomst³ aanpassingen ondergaan. In deze aanpassingen zijn begrepen, zowel de CAO verhogingen als de aanpassingen aan de index der kleinhandelsprijzen die kunnen worden verwacht in deze période:

Op 01.01.2001 : een indexverhoging van gemiddeld 2,2 BEF

01.05.2001 : 11 BEF

01.04.2002 : 10 BEF

Deze regeling doet geen afbreuk aan de geldigheid van hoofdstuk IV van CAO loon- en arbeidsvoorwaarden, gesloten op 3 mei 1999, doch schort deze enkel op voor de duur van deze overeenkomst.

Alle aanpassingen worden berekend op het baremaloon van een arbeider in categorie III in het arbeidsregime van 37 u 20 min. per week.

1.2. Euro

De minimumlonen worden omgezet in Euro overeenkomstig de regels bepaald in de CAO nr 68 op 17 juli 1998 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, de CAO nr. 70 gesloten op 15 december 1998 €.

De uurlonen in BEF die van toepassing zijn op 31 december 2001 worden definitief omgezet in Euro. Deze bedragen zullen worden afgerond tot twee decimalen meer dan op 31.12.2001 het geval is. Deze bedragen zullen gelden als basis voor het toepassing van de aanpassingscoëfficiënt, en voor het berekenen van dag-, week- of maandlonen en van andere toeslagen (bv. ploegenarbeid).

Het te betalen eindbedrag wordt afgerond tot op het tweede cijfer na de komma.

1.3. Syndicale premie

Het bedrag van de syndicale premie wordt gebracht op maximum 4.700 BEF (of 116,51 €).

1.4. Werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer

De Werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer voor privé vervoermiddelen zal met ingang van 1 april 2001 niet meer hetzelfde tarief volgen als de tarieven inzake de Werkgeverstussenkomst voor de treinabonnementen (m.a.w. : blijft 54% van het NMBS tarief, en van toepassing vanaf de 6^e Km)
De CAO van 24 maart 1993 zal in die zin worden aangepast.

1.5. Fietsvergoeding

Wanneer de arbeider met de fiets naar het werk gaat, geldt met ingang van 1 mei 2001 de hiernavolgende regeling.

Een fietsvergoeding wordt toegekend aan de arbeider die tav de werkgever verklaart gedurende ten minste 6 maanden de fiets te gebruiken voor het woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt 2,4 BEF (0,06 Euro) per km reële afstand (heen en terug) tussen de woonplaats en de werkplaats. Zij kan gedurende deze periode niet worden gecumuleerd met andere werkgeverstussenkomsten voor het woon-werkverkeer.

2. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

2.1. Aanvullende vergoedingen.

Op 1 januari 2002 worden de bedragen van de hiernavolgende vergoedingen aangepast en worden alle bedragen uitgedrukt in Euro.

Vergoeding	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____
Dodelijk arbeidsongeval	150.000	225 000	BEF	5578
Dod. AO per kind	20 000	30 000		744
AO blijvende ongesch.	20.000	30 000		744
AO blijv. Ong.per kind	15 000	22 500		558
AO tijdelijke ong.	144/dag	149/dag		3,7
Tijdelijke werkloosheid	166/dag	172/dag		4,26
Langd.ziekte 1 ^e per.	166/dag	172/dag		4,26

De regularisatievergoeding wordt vanaf 1 januari 2001 gebracht op maximum 3 800 BEF (94,20 €) per maand.

2.2. Tweede pensioenpijler

De ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich ertoe, om in de loop van deze CAO te onderzoeken of op termijn een tweede pensioenpijler kan worden opgericht voor de arbeiders van de sector, zonder dat deze mag leiden tot een verhoging van de patronale loonkosten. Zij zullen de nodige reserves aanleggen .

2.3. Bijkomende aanvullende vergoeding (brug)pensioen voor de arbeiders die het sectoraal brugpensioen zouden kunnen genieten doch na hun 58^e verjaardag in dienst zijn gebleven.

2.3.1 Komen in aanmerking voor de bijkomende aanvullende vergoeding (brug)pensioen, de arbeiders die alle voorwaarden vervullen om het brugpensioen na ontslag te genieten, doch in de période tussen 1 januari 2001 en 31 december 2002 in dienst zijn gebleven.

2.3.2 Op het ogenblik dat de betrokkenen met(brug)pensioen gaan ontvangen zij vanwege het Fonds voor Bestaanszekerheid bovenop de aanvullende vergoeding brugpensioen die ten laste is van de werkgever , een bijkomende aanvullende vergoeding ten belope van 3.800 BEF per maand

2.3.3 Proratisering van het maandbedrag,
Het maandbedrag van 3 800 BEF zal worden geproratiseerd: wanneer de arbeider deeltijds werkt of overging tot loopbaanvermindering , in de loop van een maand uit dienst treedt of wanneer er slechts gedeelten van maanden werden gepresteerd of voor gelijkstelling in aanmerking komen.

2.3.4. Hoe lang kunnen zij de bijkomende aanvullende vergoeding ontvangen?
Zij ontvangen de bijkomende aanvullende vergoeding gedurende een aantal maanden dat gelijk is aan het aantal maanden dat in de période tussen 1 januari 2001 en 31 december 2002 effectief werd gepresteerd of voor gelijkstelling in aanmerking komen.

2.3.5. Komen voor gelijkstelling in aanmerking: de dagenjaarlijkse vakantie(20 dagen per jaar –5d/week) , arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval , arbeidsongeval of tijdelijke werkloosheid om economische redenen: maximum 30 dagen per jaar

2.4.6 Ten einde de administratie van deze toekenning te vereenvoudigen, zal de bijkomende aanvullende vergoeding op een vast tijdstip in het jaar worden uitgekeerd.

3. ARBEID EN GEZIN

3.1. Tijdskrediet en loopbaanvermindering.

De ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties besluiten de CAO nr.77 gesloten op 14 februari 2001 in de Nationale Arbeidsraad, toe te passen. De duurtijd wordt behouden op 1 jaar en de invulling van het recht op 5% (met bijkomende eenheden voor 50 plussers).

De ondertekenende organisaties raden hun leden aan, op ondernemingsniveau de modaliteiten vast te leggen binnen dewelke gebruik kan worden gemaakt van genoemde rechten, zodat de arbeidsorganisatie er niet onder lijdt.

In uitvoering van deze CAO verklaren ondertekenende partijen dat de werknemers ressorterend onder het PC nr 126 gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies voor zorgkrediet, opleidingskrediet, landingsbanen, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, loopbaan vermindering 1/5, toegekend door de Gewesten of de Gemeenschappen.

Gelet op de arbeidsorganisatie van iedere onderneming en gelet op de knelpunten in de arbeidsmarkt, laten zij het bepalen van prioriteiten inzake de motieven tot uitoefening van het recht over aan de werkgever, in overleg met : de ondernemingsraad of bij ontstentenis, met het comité welzijn, of bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis, met de betrokken werknemers. Het recht van de werknemers wordt tav. deze prioriteiten maand per maand beoordeeld.

3.2. Versoepeling van de arbeidsorganisatie

3.2.1. Arbeiders tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten

De ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisatie erkennen de problemen inzake arbeidsorganisatie van de arbeiders, tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten (chauffeurs en begeleiders). Zij zullen vóór eind april 2001 een bijzondere CAO sluiten met als doel de arbeidsomstandigheden van deze arbeiders af te stemmen op de internationale, Europese en Belgische regelgeving en zullen bij de Minister een Kb ter bekrachtiging vragen.

3.2.2. Toepassing van art. 20 bis van de wet van 16 maart 1971 (arbeidswet).

De CAO versoepeling van de arbeidsorganisatie zal voorzien in de volledige invoering van art.20 bis van deze wet, waarbij het meerurenkrediet wordt vastgesteld op 60 uren per jaar. Telkens wanneer deze grens wordt overschreden dient de arbeider inhaalrust te nemen vooraleer opnieuw meeruren te kunnen presteren.

3.2.3. Productie op zaterdag

De arbeid die op zaterdag mag worden uitgevoerd wordt uitgebreid tot de productieactiviteiten.

De uurroosters op zaterdag voor de productie dienen het voorwerp uit te maken van overleg op ondernemingsvlak en een neerslag te vinden in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

3.2.4. Meerurenregeling "kleine flexibiliteit".

De ondertekenende organisaties verbinden zich ertoe de sector CAO inzake de versoepeling van de arbeidsduur nauwgezet te laten naleven

Hiertoe wordt bij de sectorale CAO "versoepeling van de arbeidsorganisatie" een model van uurrooster gevoegd.

Voor de ondernemingen zonder overlegorgaan wordt een toetredingsakte tot het sectoraal model ter kennisgeving gestuurd aan de voorzitter van het paritair comité.

Dit uurrooster wordt opgenomen in het arbeidsreglement overeenkomstig de wettelijke procedure.

Wanneer ingevolge de wettelijke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement de partijen er niet in slagen tot een regeling te komen, zal de werkgever het beperkt paritair comité kunnen vatten ter verzoening. Het beperkt paritair comité doet binnen de drie werkdagen uitspraak.

4. EINDE LOOPBAAN

4.1. Brugpensioen vanaf 58 jaar

De werknemers die ontslagen werden en de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt bij het einde der arbeidsovereenkomst zullen het brugpensioen kunnen genieten indien zij een loopbaan kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem ontslaat. Deze loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum. De arbeiders die deze loopbaan niet kunnen bewijzen, doch wel een loopbaan van minimum 20 jaar in de sector en minimum 8 jaar bij de laatste werkgever kunnen na ontslag eveneens het brugpensioen genieten.

Deze CAO neemt een aanvang op 1 januari 2001 om te eindigen op 31 december 2002.

4.2. Anciënniteitsverlof

Na het verstrijken van het kalenderjaartijdens hetwelk de arbeiders 25 jaar dienst bereiken in de onderneming, verkrijgen zij recht op één dag anciënniteitsverlof. Dit recht wordt geproratiseerd voor deeltijdse werknemers.

4.3. Toepassing CAO 75

De ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties verklaren dat de financiële begeleiding bij ontslag toegekend door het Fonds voor Bestaanszekerheid een met de in CAO 75 van de Nationale arbeidsraad voorziene opzeggingstermijnen gelijkwaardige inkomensbescherming biedt.

Indien de opzeggingstermijn bedoeld in CAO 75 voor de sector van toepassing zou worden binnen de looptijd van deze CAO, wordt vanaf dezelfde datum de periode gedurende dewelke de aanvullende vergoedingen voor volledige werkloosheid wordt toegekend door het Fonds voor Bestaanszekerheid, beperkt tot maximum 30 dagen.

5. VORMING

Voor de vorming van de risicogroepen weerhouden zij een bijdrage van 0,10 pct. op de lonen aan 108%. Wanneer het mogelijk blijkt opnieuw te komen tot een vrijstelling van de sector of van een groot deel van de sector van de verplichting inzake aanwerving van jongeren in startbanen, zullen zij opnieuw een bijkomende bijdrage van 0,05 pct. innen.

De ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties verklaren dat zij het protocolakkoord met de Vlaamse Minister van Tewerkstelling nauwgezet zullen uitvoeren.

6. WELZIJN

Inzake stress op de arbeidsplaats en voor het opstellen van bedrijfspreventieplannen geven de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties de opdracht aan de dienst veiligheid van het Technisch Centrum van de Houtnijverheid een eenvoudig toepasbaar preventieplan op te stellen ten laatste op 31 december 2001.

7. SYNDICALE WERKING

In de ondernemingen met een verkozen comité welzijn of ondernemingsraad, kunnen de vakorganisaties uit de verkozen effectieve of plaatsvervangende leden van dit comité of de ondernemingsraad één plaatsvervangend syndicaal afgevaardigde aanstellen. Deze zal de effectieve syndicaal afgevaardigde vervangen wanneer deze afwezig is. Deze aanstelling wordt beperkt tot de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

8. SOCIALE VREDE

De ondertekenaars zijn het eens dat zij op sectoraal vlak, voor de duur van dit 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 m.b.t. 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 tot het respect van deze CAO ten einde de sociale vrede in de sector te bewaren.

9. DUUR VAN DE CAO

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2001 en eindigt op 31 december 2002.

Opgesteld te 1070 Brussel,