

## Loon- en arbeidsvoorwaarden

Cao van 30 juni 2009, Kb van....., Belgisch Staatsblad van... töt vervanging van Cao van 16 mei 2007, Kb van 19 september 2007, Belgisch Staatsblad van 11 oktober 2007

### Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren en verbonden zijn door een overeenkomst voor arbeiders of thuisarbeiders.

Met "arbeiders" worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

### Hoofdstuk II - Minimumuurlonen van de meerderjarige arbeiders

Art. 2. De minimumuurlonen van de meerderjarige arbeiders worden, naar gelang van de categorie waartoe zij behoren, als volgt vastgesteld :

Categorieën	Lonen op 1 januari 2009
	37 u 20 week EUR
I	12,7980
II	12,4550
III	12,1280
IV	11,7620
V	11,3920

### Hoofdstuk III - Jongerenbarema

Art. 3. Gelet op de opleidingsperiode van toepassing op jonge arbeiders, blijven de hierna vermelde bepalingen van toepassing töt uiterlijk 31 december 2009.

§ 1. Het barema van deze jongeren dient minstens aan te sluiten bij de takenclassificatie vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 1978, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 1979, en meer bijzonder bij hoofdstuk III, D, "Omschrijving van de categorieën" en E, "Algemene bepalingen".

§ 2. Aan jonge arbeiders die met goed gevolg het hoger onderwijs of het hoger secundair technisch onderwijs of het hoger beroepsonderwijs (inclusief de leergangen voor sociale promotie) hebben doorlopen, in een richting aansluitend bij de functie waarin ze worden aangeworven, wordt minstens op de leeftijd van 21 jaar het loon voor de categorie II gewaarborgd.

De jonge arbeiders die de leeftijd van 21 jaar niet hebben bereikt, ontvangen het onderstaand percentage van het loon van de categorie II :

18jaar	84%
19jaar	93%
20 jaar	97%
<u>21 jaar</u>	<u>100%</u>

§ 3. Aan de jonge arbeiders die met goed gevolg ten minste het lager technisch of beroepsonderwijs hebben doorlopen, in een richting aansluitend bij de functie waarin ze worden aangeworven, wordt minstens op de leeftijd van 21 jaar het loon van de categorie III gewaarborgd.

De jonge arbeiders die de leeftijd van 21 jaar niet hebben bereikt, ontvangen het onderstaand percentage van het loon van de categorie III:

18jaar	84%
19jaar	93%
20 jaar	97%
<u>21 jaar</u>	<u>100%</u>

§ 4. Aan de jongeren onder industrieel leercontract wordt het loon gewaarborgd zoals voorzien door de wet van 19juli 1983, gewijzigd door de wet van 6 mei 1998.

Heeft de jongere met goed gevolg zijn opleiding onder industrieel leercontract doorlopen, dan wordt hem ten minste het loon van de categorie gewaarborgd overeenstemmend met het percentage van hogervernoemde leeftijdsklasse en met de functie voorzien in de takenclassificatie.

§ 5. De arbeiders tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten, die voltijds onderwijs volgen, ontvangen het loon van de categorie V volgens de hiernavolgende percentages:

16jaar	61%
17jaar	70%
18jaar	78%
19 jaar	86%
20 jaar	90%
<u>21 jaar</u>	<u>100%</u>

§ 6. Aan de jongeren die tewerkgesteld zijn in het raam van het deeltijds onderwijs wordt het loon van categorie V gewaarborgd volgens onderstaande percentages :

16jaar	68%
17jaar	77%
18jaar	86%
19jaar	95%
20 jaar	100%
<u>21 jaar</u>	<u>100%</u>

Heeft de jongere met goed gevolg zijn opleiding in het deeltijds onderwijs doorlopen, dan wordt hem ten minste het loon van de categorie gewaarborgd overeenstemmend met het percentage van hogervernoemde leeftijdsklasse en met de functie voorzien in de takenclassificatie.

§ 7. Aan de jongeren die geen opleiding hebben doorlopen in een richting aansluitend bij de functie waarin ze worden aangeworven, en die niet tewerkgesteld zijn onder het industrieel leerlingenwezen noch het deeltijds onderwijs volgen, wordt het percentage van het loon zoals bepaald in § 6 toegekend voor de functie voorzien in de takenclassificatie.

§ 8. De loonsverhoging wordt steeds toegepast bij het begin van het kwartaal waarin de arbeider de vereiste leeftijd bereikt.

**Hoofdstuk IV - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen**

*Art. 4.* De bij artikelen 2 en 3 vastgestelde minimumuurlonen van de meerderjarige en minderjarige arbeiders evenals het gedeelte van de werkelijk uitbetaalde lonen dat gelijk is aan de minimumlonen, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische zaken en bekendgemaakt in het *Belgisch staatsblad*.

*Art. 5.* De aanpassing van de lonen gebeurt viermaal per jaar, bij het begin van elk kalenderkwartaal, vanaf de eerste kalenderdag van dit kwartaal en blijft gedurende geheel het kwartaal van toepassing.

*Art. 6.* Voor elk kwartaal bestaat het referte-indexcijfer uit het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de derde en de tweede maand welke het kalenderkwartaal voorafgaan.

*Art. 7.* De bij artikel 6 voorziene aanpassing per kwartaal van de lonen wordt als volgt berekend: de lonen van het vorige kwartaal worden vermenigvuldigd met de coëfficiënt, berekend tót vier decimalen, van de deling van het referte-indexcijfer door het vorige referte-indexcijfer. De vierde decimaal blijft ongewijzigd wanneer de vijfde decimaal begrepen is tussen 0 en 4 en wordt met één eenheid verhoogd wanneer de vijfde decimaal 5 of hoger dan 5 is.

*Art. 8.* De aanpassing van de lonen aan het indexcijfer wordt tót het volgende kwartaal uitgesteld zolang, na afronding zoals voorzien in artikel 7, de coëfficiënt tussen 0,9950 en 1,0050 ligt <sup>1</sup>. In dit geval wordt de volgende coëfficiënt berekend door het gemiddelde van de indexcijfers van de derde en de tweede maand die het kalenderkwartaal voorafgaan, te delen door dezelfde deler welke er gebruikt geweest is toen de coëfficiënt geen aanleiding heeft gegeven tót aanpassing.

*Art. 9.* Het resultaat van de berekeningen door toepassing van de coëfficiënt met vier decimalen wordt afgerond naar de hoger of lager liggende decimaal. Wanneer het aantal centiemen hoger is dan of gelijk aan 5 centiemen, wordt het resultaat afgerond naar de hogere decimaal en wanneer het aantal centiemen lager is dan 5 centiemen naar de lagere decimaal.

*Art. 10.* Indien bij de aanvang van een kwartaal gelijktijdig een verhoging voortvloeiende uit de koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en een andere verhoging van de lonen moet worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het indexcijfer toegepast nadat eerst de lonen met de bepaalde verhoging werden aangepast.

---

<sup>1</sup> Deze bepaling houdt in dat de lonen wei aan het indexcijfer worden aangepast wanneer de coëfficiënt, na afronding zoals voorzien in artikel 7, gelijk is aan 0,9950 of aan 1,0050.

## Hoofdstuk V - Toekenning van loonbijslag wanneer het werk met opeenvolgende ploegen wordt ingericht

Art. 11. Omwille van het hinderlijke karakter van het werk met opeenvolgende ploegen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden recht op de betaling van loonbijslagen die als volgt worden vastgesteld:

Arbeidsuren tussen	Bijslag per uur
5 en 21 uur of 6 en 22 uur	7,5%
21 en 5 uur of 22 en 6 uur (nachtarbeid)	22,5%

Deze bijslagen zijn niet van toepassing op de ondernemingen waar reeds evenwaardige bijslagen worden toegekend, hetzij in percentage, hetzij in een andere vorm. In geval van werk met opeenvolgende ploegen moet het werk op zaterdag uiterlijk om 13 uur eindigen.

De gunstiger toestanden, die de arbeiders van sommige ondernemingen genieten, blijven behouden.

Art. 12. De in artikel 11 bedoelde arbeiders hebben per arbeidsdag bovendien recht op een rusttijd van vijftien minuten, welke op de duur van hun werktijd wordt aangerekend en als arbeidstijd wordt bezoldigd.

Art. 13. Voor de arbeiders tewerkgesteld in andere vormen van arbeidsorganisatie dan bedoeld in artikel 11 en die een hinderlijk karakter vertonen, en waarvoor een afwijking bij koninklijk besluit of een beslissing van het Paritair comité vereist is, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld op het niveau van de onderneming.

## Hoofdstuk VI - Werkgelegenheid

Art. 14. In geval van vermindering van het werk veroorzaakt door economische omstandigheden, wordt ten eerste aanbevolen alvorens tót afdanking over te gaan, het overblijvend werk zoveel mogelijk onder de arbeiders te verdelen met alle mogelijke middelen.

Art. 15. In elk geval zal bij de invoering van kortwerk of beurtstelsel, evenals bij de noodzaak tót afdanking van personeel, de ondernemingsraad of bij ontstentenis van dit orgaan, de vakbondsafvaardiging, hierover voorafgaandelijk worden geraadpleegd. Ingeval de onderneming moet overgaan tót het maken van overuren wordt ten eerste aanbevolen, onverminderd de toepassing van de wet op de arbeidsduur, deze overuren door de arbeiders te doen recupereren.

Wat het informatierecht van de overlegorganen betreft, wordt aanbevolen de bestaande reglementering in de geest van de wet toe te passen.

### Art. 16.

§ 7. De ondernemingen die een beroep wensen te doen op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers (*Belgisch staatsblad* van 20 augustus 1987) en op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 gesloten op 27 november 1981 in de Nationale arbeidsraad houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981 (*Belgisch staatsblad* van 16 februari 1982), kunnen dit slechts doen binnen de perken voorzien in de wet en daar waar vereist, na goedkeuring ervan op ondernemingsvlak tussen de vertegenwoordigers van de arbeiders en na kennisgeving ervan aan de bevoegde ambtenaar.

§ 2. Buiten de gevallen omschreven onder § 1 van dit artikel, dient het abnormaal langdurig in dienst houden van een uitzendkracht voor dezelfde functie te worden beperkt.

§ 3. Wordt als "abnormaal langdurig" beschouwd, de tewerkstelling van een uitzendkracht onder opeenvolgende contracten waarvan de totale duur 9 maanden overschrijdt.

§ 4. Wanneer de onderbreking van de tewerkstelling bij de werkgever-gebruiker 4 weken niet overschrijdt, wordt de termijn van 9 maanden berekend van bij het begin van de tewerkstelling.

## Hoofdstuk VII - Sociale vrede

Art. 17. De werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe, gedurende de looptijd van deze overeenkomst, geen algemene noch collectieve eisen te stellen, noch op het niveau van de sector, noch op ondernemingsvlak.

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2011. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2007 waarvan de uitwerking met ingang van 1 januari 2009 verviel.

# Conditions de travail et de rémunération

CCT du 30 juin 2009, Ardu....., Moniteur belge....., remplaçant la Cet du 16 mai 2007, Ar du 19 septembre 2007, Moniteur belge du 11 octobre 2007

## Chapitre 1er - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'un contrat de travail à domicile. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers et ouvrières.

## Chapitre II - Salaires horaires minimums des ouvriers majeurs

Art. 2. Les salaires horaires minimums des ouvriers majeurs sont fixés comme suit, en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

Catégories	Salaires semaine de 37 h 20 (en EUR)
	1 <sup>er</sup> janvier 2009
I	12,7980
II	12,4550
III	12,1280
IV	11,7620
V	11,3920

## Chapitre III - Barème des jeunes

Art. 3. Etant donné la période de formation applicable aux jeunes ouvriers, les dispositions citées ci-après restent d'application jusqu'au 31 décembre 2009 au plus tard.

§ 1. Le barème de ces jeunes doit au moins se rattacher à la classification des tâches établie par la convention collective de travail du 27 septembre 1978, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 mars 1979, et en particulier au chapitre III, D, "Description des catégories" et E, "Dispositions générales".

§ 2. Aux jeunes ouvriers qui ont suivi avec fruit l'enseignement supérieur ou l'enseignement technique secondaire supérieur ou l'enseignement professionnel supérieur (y compris la promotion sociale) dans une branche qui correspond à la fonction pour laquelle ils ont été engagés est garanti au moins à l'âge de 21 ans le salaire de la catégorie II.

Les jeunes ouvriers qui n'ont pas atteint l'âge de 21 ans reçoivent le pourcentage ci-après du salaire de la catégorie II:

18 ans	84%
19 ans	93%
20 ans	97%
21 ans	100%

§ 3. Aux jeunes ouvriers qui ont suivi avec fruit au moins l'enseignement technique ou professionnel inférieur dans une branche qui correspond à la fonction pour laquelle ils ont été engagés, est garanti au moins à l'âge de 21 ans le salaire de la catégorie III.

Les jeunes ouvriers qui n'ont pas atteint l'âge de 21 ans reçoivent le pourcentage ci-après du salaire de la catégorie III:

18 ans	84 %
19 ans	93 %
20 ans	97 %
21 ans	100 %

§ 4. Aux jeunes ouvriers sous contrat d'apprentissage industriel est garanti le salaire comme prévu par la loi du 19 juillet 1983, modifiée par la loi du 6 mai 1998.

Si ce jeune a accompli avec fruit sa formation sous contrat d'apprentissage industriel, le salaire de la catégorie correspondant au pourcentage de la catégorie d'âge précitée et à la fonction prévue dans la classification des tâches lui est au moins garanti.

§ 5. Les ouvriers occupés sous contrat de travail pour étudiant qui suivent l'enseignement à temps plein reçoivent le salaire de la catégorie V selon les pourcentages ci-après :

16 ans	61%
17 ans	70%
18 ans	78%
19 ans	86%
20 ans	90%
21 ans	100%

§ 6. Aux jeunes occupés dans le cadre de l'enseignement à temps partiel est garanti le salaire de la catégorie V selon les pourcentages ci-après:

16 ans	68%
17 ans	77%
18 ans	86%
19 ans	95%
20 ans	100%
21 ans	100%

Si le jeune a accompli avec fruit sa formation dans le cadre de l'enseignement à temps partiel, le salaire de la catégorie correspondant au pourcentage de la catégorie d'âge précitée et à la fonction prévue dans la classification des tâches lui est au moins garanti.

§ 7. Aux jeunes qui n'ont pas suivi de formation dans une branche qui correspond à la fonction pour laquelle ils ont été engagés et qui ne sont pas occupés sous contrat d'apprentissage industriel ou dans le cadre de l'enseignement à temps partiel, est accordé le pourcentage du salaire prévu au § 6 pour la fonction prévue dans la classification des tâches.

§ 8. L'augmentation de salaire est toujours appliquée au début du trimestre pendant lequel le jeune ouvrier atteint l'âge requis.

#### **Chapitre IV - Rattachement des salaires à l'indice des prix à la consommation**

*Art. 4.* Les salaires horaires minimums des ouvriers majeurs et mineurs d'âge fixés aux articles 2 et 3 ainsi que la partie des salaires réellement payés égale à ces salaires minimums sont rattachés à l'indice de santé des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au *Moniteur belge*.

*Art. 5.* L'adaptation des salaires s'effectue quatre fois par an, au début de chaque trimestre civil, à partir du premier jour civil de ce trimestre et reste d'application pendant tout le trimestre.

*Art. 6.* Pour chaque trimestre, l'indice de référence est égal à la moyenne arithmétique des indices des troisième et deuxième mois qui précèdent le trimestre civil.

*Art. 7.* L'adaptation trimestrielle des salaires prévue à l'article 6 se calcule comme suit : les salaires du trimestre précédent sont multipliés par le coefficient, calculé avec quatre décimales, de la division de l'indice de référence par l'indice de référence précédent. La quatrième décimale reste inchangée quand la cinquième décimale est comprise entre 0 et 4 et sera augmentée d'une unité quand la cinquième décimale est 5 ou supérieure à 5.

*Art. 8.* L'adaptation des salaires à l'indice est reportée au trimestre suivant aussi longtemps que, après l'arrondissement prévu à l'article 7, le coefficient se situe entre 0,9950 et 1,0050 (\*). Dans ce cas, le coefficient

\* Cette disposition a pour conséquence que les salaires seront de toute façon adaptés à l'indice lorsque, après arrondissement comme prévu à

suyant est calculé en divisant la moyenne des indices des troisième et deuxième mois qui précèdent le trimestre civil par le même diviseur que celui qui a été utilisé lorsque le coefficient obtenu n'avait pas donné lieu à l'adaptation.

*Art. 9.* Le résultat des calculs, en appliquant le coefficient à quatre décimales, est arrondi au décime supérieur ou inférieur. Lorsque le chiffre des centimes est supérieur ou égal à 5, le résultat est arrondi au décime supérieur; lorsque le chiffre des centimes est inférieur à 5, le résultat est arrondi au décime inférieur.

*Art. 10.* Si, au début d'un trimestre il faut appliquer en même temps une augmentation résultant de la liaison à l'indice des prix à la consommation et une autre augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison à l'indice n'est appliquée qu'après l'adaptation préalable des salaires selon l'augmentation prévue.

## **Chapitre V - Octroi de suppléments de salaire en cas d'organisation du travail par équipes successives**

*Art. 11.* A cause de l'incommodité du travail en équipes successives, les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup> ont droit au paiement de suppléments de salaire, lesquels sont fixés comme suit:

Heures de travail situées entre	Supplément par heure
5 et 21 heures ou 6 et 22 heures	7,5%
21 et 5 heures ou 22 et 6 heures (travail de nuit)	22,5%

Ces suppléments ne s'appliquent pas aux entreprises octroyant déjà des suppléments équivalents, soit en pourcentage, soit sous une autre forme. En cas de travail par équipes successives, le travail du samedi doit se terminer au plus tard à 13 heures.

Les conditions plus favorables dont bénéficient les ouvriers de certaines entreprises restent acquises.

*Art. 12.* Les ouvriers visés à l'article 11 bénéficient en outre, par journée de travail, d'un repos de quinze minutes, imputé sur la durée de leurs prestations et rémunéré comme temps de travail.

*Art. 13.* Pour les ouvriers occupés dans d'autres formes d'organisation du travail que celles visées à l'article 11 et qui sont incommodes et pour lesquelles une dérogation par arrêté royal ou une décision de la Commission paritaire est requise, des conditions similaires de rémunération seront fixées au niveau de l'entreprise.

## **Chapitre VI - Emploi**

*Art. 14.* En cas de diminution du volume de travail due aux circonstances économiques, il est conseillé, avant de procéder à des licenciements, de répartir le travail restant entre les ouvriers par tous les moyens possibles.

*Art. 15.* En tout cas, avant de procéder à l'instauration du travail à temps réduit ou à tour de rôle et avant de procéder à des licenciements de personnel, le Conseil d'entreprise, ou à défaut de cet organe, la délégation syndicale, doit être consulté au préalable. Au cas où l'entreprise doit instaurer des heures supplémentaires, il est fermement recommandé, sans préjudice de l'application de la loi sur la durée du travail, de faire récupérer ces heures supplémentaires par les ouvriers.

Pour ce qui est du droit à l'information des organes de concertation, il est recommandé d'appliquer la réglementation existante dans l'esprit de la loi.

*Art. 16.*

§ 1. Les entreprises qui désirent faire appel à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (*Moniteur belge* du 20 août 1987) et aux dispositions de la convention collective de travail n° 36 conclue le 27 novembre 1981 au sein du Conseil national du travail, portant les mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 décembre 1981 (*Moniteur belge* du 16 février 1982) ne peuvent le faire que dans les limites prévues dans la loi et, là où c'est exigé, après approbation au niveau de l'entreprise par les représentants des ouvriers et après notification au fonctionnaire compétent.



§ 2. En dehors des cas définis au § 1 de cet article, il faut limiter le maintien en service anormalement long d'un travailleur intérimaire dans une même fonction.

§ 3. Est considérée comme "anormalement longue", l'occupation d'un travailleur intérimaire sous contrats successifs dont la durée totale excède 9 mois.

§ 4. Lorsque l'interruption de l'occupation chez l'employeur-utilisateur n'excède pas 4 semaines, le délai de 9 mois est calculé dès le début de l'occupation.

## **Chapitre VII - Paix sociale**

*Art. 17.* Les organisations des travailleurs et des employeurs s'engagent, pendant toute la durée de cette convention, à ne pas poser de revendications générales ou collectives, ni au niveau du secteur ni au niveau de l'entreprise.

*Art. 18.* La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Elle remplace la convention collective de travail du 16 mai 2007 qui n'est plus d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009.