

Arbeidsduur

Cao van 15 juni 2011, tot vervanging van de cao van 26 maart 2003, KB van 12 december 2005, Belgisch staatsblad van 14 februari 2006

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen welke onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren. Met "werklieden" worden de werklieden en werksters bedoeld.

Hoofdstuk II - Arbeidsduur

Art. 2. De conventionele arbeidsduur is vastgesteld op gemiddeld 37 u 20 per week.

Art.2bis. In afwijking hiervan kan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur verhoogd worden tot 38 uur per week. Hiertoe dienen de ondernemingen een ondernemingsCAO af te sluiten en deze binnen de 10 dagen ter kennisgeving op te sturen naar de voorzitter van het paritair comité en ter registratie neer te leggen bij de Griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werk.

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging voor de arbeiders wordt deze CAO ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de vakorganisaties vertegenwoordigd in deze syndicale afvaardiging en, in voorkomend geval van het CPBW.

In de ondernemingen die niet beschikken over een syndicale afvaardiging voor de arbeiders, is de ondertekening vereist van deze CAO door de gewestelijke secretarissen van minstens twee vakorganisaties.

Deze ondernemingsCAO kan in voege treden zodra deze werd geregistreerd.

Art. 3. Op het vlak van de onderneming, kan de arbeidsduurvermindering worden verwezenlijkt met toekenning van compensatiedagen. Deze regeling moet het voorwerp uitmaken van een onderhandeling en van een schriftelijke overeenkomst op ondernemingsvlak in de ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale delegatie of bij ontstentenis in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen of bij ontstentenis met de vertegenwoordiger(s) van de werknemersorganisatie(s). De aldus gesloten overeenkomst zal ter kennis worden gebracht van het beperkt Paritair comité. De modaliteiten tot uitvoering van de arbeidsduurvermindering worden bepaald door het Paritair comité. Het beperkt Paritair comité is eveneens bevoegd voor alle geschillen die voortvloeien of kunnen voortvloeien uit toepassing van dit artikel.

Art. 4. Indien de arbeidsduurvermindering wordt verwezenlijkt met toekenning van compensatiedagen, zal de betaling van de compensatiedagen waarop de werklieden het recht hebben verworven ten laste zijn van de werkgever bij wie de werklieden in dienst zijn. De berekening van het loon voor de compensatiedagen gebeurt volgens de bepalingen voorzien in de wetgeving op de betaalde feestdagen. Het recht op de compensatiedagen wordt verkregen naar rata van de werkelijk gepresteerde en/of daarmee gelijkgestelde dagen.

Worden met werkelijke prestaties gelijkgesteld:

- de dagen jaarlijkse vakantie waarop de werknemer recht heeft en de geheel en/of gedeeltelijke betaalde feestdagen;
- klein verlet, syndicale vorming, betaald educatief verlof, de compensatierustdagen zelf, verlof om dringende familiale redenen en verplichte wederoproeping onder de wapens;
- de gerecupereerde overuren;
- de carensdag bij arbeidsongeschiktheid;
- de dagen die recht geven op de betaling van een gewaarborgd week- of maandloon bij ziekte, beroepsziekte, ongeval of arbeidsongeval en de eerste 30 dagen van de bevallingsrust;
- de dagen die recht geven op een uitkering voor vaderschapsverlof.

Art. 5. Indien de compensatiedagen samenvallen met een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst, gebeurt de betaling ervan door de werkgever voor de reeds verworven compensatiedagen.

Art. 6. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door één der partijen en bij oproeping onder de wapens of bij burgerdienst, heeft de werknemer recht op dat deel van de compensatiedagen dat hij nog niet heeft genoten, en dit volgens de berekeningswijze voorzien in artikel 4, mits aftrek van de compensatiedagen die de werknemer reeds heeft genoten. De werkgever levert een attest af (volgens bijgaand model) waaruit de betaling blijkt van de al dan niet genomen compensatiedagen.

Art. 7. De compensatiedagen mogen van het ene jaar niet overgedragen worden naar het volgende jaar.

Hoofdstuk III - Afwijkingen op de wekelijkse verdeling van de arbeidsduur

Art. 8. De wekelijkse arbeidsduur blijft over de eerste 5 dagen van de week gespreid.

Art. 9. Het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking mag, per onderneming, hierop afwijkingen toestaan.

Art. 10. De aanvragen tot afwijking op artikel 8 hierboven moeten per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking worden gericht. Zij moeten het akkoord van de betrokken werklieden evenals de voorgestelde afwijking van de wekelijkse arbeidsduur omvatten.

Hoofdstuk IV - Geldigheid

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005 verschenen in het *Belgisch staatsblad* van 14 februari 2006.

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

La durée du travail

CCT du 15 juin 2011 remplaçant la CCT du 26 mars 2003, AR du 12 décembre 2005, Moniteur belge du 14 février 2006

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Par "ouvriers" sont visés les ouvriers et ouvrières.

Chapitre II - Durée du travail

Art. 2. La durée de travail conventionnelle est fixée à une moyenne de 37 heures 20 par semaine.

Art.2bis. En dérogation à l'article ci-dessus, la durée hebdomadaire du travail peut être portée à 38 heures par semaine. Pour ce faire, les entreprises doivent conclure une CCT d'entreprise, la transmettre pour notification dans les 10 jours au président de la commission paritaire et la déposer pour enregistrement au Greffe du Service Relations collectives de Travail du SPF Emploi.

Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale pour ouvriers, cette CCT est signée par les secrétaires régionaux des organisations professionnelles représentées dans ces délégations syndicales et, le cas échéant, des CPPT.

Au sein des entreprises ne disposant pas d'une délégation syndicale pour ouvriers, ladite CCT doit être signée par les secrétaires régionaux de deux organisations professionnelles au moins.

Ladite CCT d'entreprise peut entrer en vigueur dès son enregistrement.

Art. 3. Au niveau de l'entreprise, la réduction du temps de travail peut être réalisée par l'octroi de jours de compensation. Ce régime doit faire l'objet d'une négociation et d'une convention écrite au niveau de l'entreprise dans le Conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec le Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à défaut, avec le(s) représentant(s) de l'(des)organisation(s) des travailleurs. La convention ainsi conclue sera portée à la connaissance de la Commission paritaire restreinte. Les modalités d'exécution de la réduction du temps de travail sont fixées par la Commission paritaire. La Commission paritaire restreinte est également compétente pour tous les litiges qui découlent ou pourraient découler de l'application de cet article.

Art. 4. Si la réduction du temps de travail est réalisée par l'octroi de jours de compensation, le paiement des jours de compensation auxquels les travailleurs ont acquis le droit est à charge de l'employeur qui les occupe. Le calcul du salaire des jours de compensation s'effectue selon les dispositions prévues par la législation sur les jours fériés payés. Le droit aux jours de compensation est acquis au prorata des jours effectivement prestés et/ou assimilés.

Sont assimilés à des prestations effectives:

- les journées de vacances annuelles auxquelles le travailleur a droit et les jours fériés, payés entièrement et/ou en partie ;
- petit chômage, formation syndicale, congé-éducation payé, les jours de repos compensatoire mêmes, congé pour raisons familiales urgentes et le rappel obligatoire sous les armes ;
- les heures supplémentaires récupérées ;
- le jour de carence en cas d'incapacité de travail ;
- les jours donnant lieu au paiement d'un salaire hebdomadaire garanti ou mensuel garanti en cas de maladie, maladie professionnelle, accident ou accident de travail et les 30 premiers jours du congé de maternité ;
- les jours donnant droit à l'indemnité de congé de paternité.

Art. 5. Si les jours de compensation coïncident avec une période de suspension du contrat de travail, le paiement de ces jours s'effectue par l'employeur pour les jours de compensation déjà acquis.

Art. 6. En cas de rupture du contrat de travail par une des parties et d'appel sous les armes ou de service civil, l'ouvrier a droit à la partie des jours de compensation dont il n'a pas encore bénéficié, et ce, selon le mode de calcul prévu à l'article 4, déduction faite des jours de compensation dont l'ouvrier a déjà bénéficié. L'employeur délivre un certificat (selon le modèle ci-joint) attestant le paiement des jours de compensation, qu'ils aient été pris ou non.

Art. 7. Les jours de compensation ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.

Chapitre III - Dérogations à la répartition hebdomadaire de la durée du travail

Art. 8. La durée du travail hebdomadaire reste répartie sur les 5 premiers jours de la semaine.

Art. 9. La Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois peut, par entreprise, y accorder des dérogations.

Art. 10. Les demandes de dérogation à l'article 8 ci-dessus doivent être adressées, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Elles doivent contenir l'accord des ouvriers concernés ainsi que la dérogation proposée à la durée hebdomadaire du travail.

Chapitre IV - Validité

Art. 11. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 mars 2003 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 décembre 2005 paru au *Moniteur Belge* du 14 février 2006.

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.