

**Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf  
en vervangingsproducten**

**Commission paritaire de l'industrie des cuirs  
et peaux et des produits de remplacement**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december  
2015 aangaande de eindejaarspremie*

*Convention collective de travail du 9 décembre  
2015 relative à la prime de fin d'année*

**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

**CHAPITRE Ier. Champ d'application**

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten ressorteren.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement.

Onder "werknemers" verstaat men : de arbeiders en de arbeidsters.

Par "travailleurs", on entend : les ouvriers et ouvrières.

**HOOFDSTUK II. Bedrag**

**CHAPITRE II. Montant**

Art. 2. De werknemers hebben, ten laste van hun werkgever, recht op een eindejaarspremie. Het bedrag van de eindejaarspremie wordt vastgesteld op 8,33% van het door de werknemers bij hun werkgever verdiende loon in de loop van elk dienstjaar dat gaat van 1 december van het voorgaande jaar tot 30 november van het lopende jaar.

Art. 2. Les ouvriers ont droit, à charge de leur employeur, à une prime de fin d'année. Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33 p.c. du salaire gagné par les ouvriers chez leur employeur, au cours de chaque exercice s'étendant du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Onder "verdiend loon" wordt verstaan:

On entend par "salaire gagné":

- 1) het brutoloon dat door de werknemer tijdens de referentieperiode wordt verdiend, zoals bepaald bij de wet van 12 april 1965, betreffende de bescherming van het loon der werknemers, zonder evenwel de vergoedingen voor betaalde feestdagen, kort verzuim, gewaarborgd loon en vergoedingen voor bestaanszekerheid uit te sluiten;

- 1) le salaire brut gagné par l'ouvrier pendant la période de référence, tel que défini par la loi du 12 avril 1965, concernant la protection de la rémunération des travailleurs, sans toutefois exclure les indemnités pour les jours fériés payés, les petits chômages, le salaire garanti et les indemnités de sécurité d'existence.

Hierbij worden de vergoedingen voor bestaanszekerheid enkel opgenomen in het brutoloon indien de periode waarvoor deze vergoedingen voor bestaanszekerheid toegekend worden niet al als gelijkgesteld loon in het verdiend loon wordt opgenomen.

Dans ce cas-ci, les indemnités de sécurité d'existence sont uniquement reprises dans le salaire brut si la période pour laquelle ces indemnités de sécurité d'existence sont octroyées n'a pas déjà été reprise comme salaire assimilé dans le salaire perçu.

- 2) Gelijkgesteld loon voor de volgende periodes:
  - a) Gedeeltelijke of toevallige onvrijwillige werkloosheid (zowel volledig, als tijdelijk): de totaliteit;

- 2) Salaire assimilé pour les périodes suivantes :
  - a) Chômage involontaire partiel ou accidentel (tant à temps plein qu'à temps partiel) : la totalité ;

- b) Moederschapsrust: de totaliteit;
- c) Vaderschapsverlof: de totaliteit, niet gedekt door het gewaarborgd loon;
- d) Verlof om dwingende redenen: de totaliteit;
- e) Ziekte of ongeval: max. 2 maanden niet gedekt door het gewaarborgd loon.

Hierbij wordt het gelijkgesteld loon voor een gelijkgestelde dag op dezelfde wijze berekend als de wijze waarop het sociaal secretariaat het feestdagenloon voor een feestdag die een volledige werkdag vervangt, berekent.

Een maand is hierbij gelijk aan het feestdagenloon voor een feestdag X het gemiddeld aantal werkdagen per week volgens het gewoon werkrooster X 13 : 3.

### HOOFDSTUK III. *Betaling*

Art. 4. De eindejaarspremie wordt betaald tussen 15 en 31 december van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

Wanneer evenwel de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar wordt verbroken, dan geschiedt de betaling tegelijkertijd met de laatste uitbetaling van het loon.

### HOOFDSTUK IV. *Gunstigere regelingen*

Art. 5. Voor de gewesten en ondernemingen waar, in verband met de eindejaarspremie, gunstiger toepassingsmodaliteiten bestaan, blijven deze laatste behouden.

### HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2016 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité.

- b) Congé de maternité : la totalité ;
- c) Congé de paternité : la totalité, pas couverte par le salaire garanti ;
- d) Congé pour des raisons impérieuses : la totalité ;
- e) Maladie ou accident : au maximum 2 mois non couverts par le salaire garanti .

Dans ce cas-ci, le salaire assimilé pour une journée assimilée est calculé comme le secrétariat social calcule le salaire d'un jour férié qui remplace un jour ouvrable complet.

Un mois correspond au salaire d'un jour férié pour un jour férié X la moyenne du nombre de jours ouvrables par semaine selon l'horaire de travail normal X 13 : 3.

### CHAPITRE III. *Paiement*

Art. 4. La prime de fin d'année est payée entre le 15 et le 31 décembre de l'année à laquelle la prime se rapporte.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail dans le courant de l'année, le paiement est effectué en même temps que la dernière paie.

### CHAPITRE IV. *Régimes plus favorables*

Art. 5. Pour les régions et les entreprises où existent des modalités d'application plus favorables en matière de prime de fin d'année, celles-ci restent maintenues.

### CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.