

**Paritair Subcomité voor de schoeiselindustrie,
de laarzenmakers en de maatwerkers**

**Sous-commission paritaire de l'industrie de la
chaussure, des bottiers et des chausseurs**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2009

Convention collective de travail du 2 juin 2009

Specifieke inspanning voor de tewerkstelling en de vorming van de nieuw aangeworvenen

Effort spécifique pour l'emploi et la formation de travailleurs nouvellement embauchés

Toepassingsgebied

Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs.

Onder "arbeiders" verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

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

Duur

Durée

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een duurtijd van twee jaar, van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus.

Specifieke inspanning voor de tewerkstelling en de vorming van de nieuw aangeworvenen

Art. 3. § 1. Het Paritair Subcomité voor de schoei- en laarzenindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers voert een specifieke financiële inspanning in ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid van de sector. Het is een financiële inspanning die strikt beperkt wordt tot de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die strekt tot de vorming van de nieuw aangeworvenen onder de hiernavolgende voorwaarden :

1. Voor elke vervanging van een arbeider die op brugpensioen gaat zal het fonds voor bestaanszekerheid van de sector een forfaitair eenmalig bedrag uitkeren als aanmoediging tot de vorming van de nieuw aangeworven arbeider.
2. Voor de aanwervingen, andere dan deze die onder punt 1 hierboven voorzien zijn en die hierna opgesomd worden, wordt eenzelfde bedrag toegerekend voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het zijn de aanwervingen van :

- a) jonge werkzoekende schoolverlaters;
- b) werkzoekenden die aangeworven worden om reden van een wettelijke verplichting tot vervanging;
- c) werknemers tewerkgesteld in het kader van een startbaanovereenkomst die aangeworven worden na afloop van de startbaanovereenkomst;

Effort spécifique pour l'emploi et la formation des travailleurs nouvellement embauchés

Art. 3. § 1er. La Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs prévoit un effort financier spécifique à charge du fonds de sécurité d'existence du secteur. Il s'agit d'un effort financier qui est strictement limité à la durée de la présente convention collective de travail et qui tend à la formation des travailleurs nouvellement embauchés aux conditions énoncées ci-après :

1. Pour chaque remplacement d'un ouvrier pré-pensionné le fonds de sécurité d'existence du secteur paiera un montant unique à titre d'encouragement à la formation de l'ouvrier nouvellement embauché.
2. Pour les embauches, autres que celles prévues au point 1 supra et qui sont énumérées ci-après, le même montant est octroyé pour la durée de la présente convention collective de travail.

Il s'agit de l'embauche :

- a) déjeunes demandeurs d'emploi ayant quitté l'école;
- b) de demandeurs d'emploi qui sont embauchés du chef de l'obligation légale de remplacement;
- c) travailleurs occupés dans les liens d'une convention de premier emploi qui sont embauchés à l'issue de leur convention de premier emploi;

d) werkzoekenden die aangeworven worden in het kader van een goedgekeurd bedrijfsplan.

Het bedrag dient als tussenkomst in de opleidingskosten van de nieuw aangeworven arbeider.

§ 2. Het forfaitair bedrag waarover sprake is in § 1 hierboven bedraagt 2500 EUR per aanwerving van een voltijdse arbeider.

§ 3. Het globaal bedrag dat, in uitvoering van dit artikel, door het fonds voor bestaanszekerheid van de sector mag toegekend worden is beperkt tôt de reserves in het fonds voor bestaanszekerheid voorzien voor dit initiatief De vormingsacties begeleid door de "Federatie van de Belgische Schoeiselindustrie" en die meerdere arbeiders omvatten hebben prioriteit in het kader van de toekenning van de reserves.

§ 4. Worden slechts in aanmerking genomen voor de toekenning van deze vormingspremie, de aanwervingen die :

- identificeerbaar zijn;
- een netto hoofdelijke aanwerving zijn, met uitzondering van de aanwervingen die gebeuren overeenkomstig artikel 3, § 1, punt 1;
- onder een arbeidscontract van onbepaalde duur gebeuren.

d) de demandeurs d'emploi qui sont embauchés dans le cadre d'un plan d'entreprise approuvé.

Le montant tient lieu d'intervention dans les coûts de la formation de l'ouvrier nouvellement embauché.

§ 2. Le montant forfaitaire dont question au § 1er ci-dessus est de 2500 EUR par embauche d'un ouvrier occupé à temps plein.

§ 3. Le montant global qui, en exécution du présent article, peut être accordé par le fonds de sécurité d'existence du secteur, est limité aux réserves prévues pour cette initiative au fonds de sécurité d'existence. Les actions de formation accompagnées par la "Fédération belge de l'industrie de la chaussure" et qui portent sur plusieurs ouvriers ont la priorité dans le cadre de l'attribution des réserves.

§ 4. Ne sont prises en considération pour l'octroi de cette prime de formation, les embauches qui :

- sont identifiables;
- constituent une embauche nette individuelle, à l'exception des embauches effectuées conformément à l'article 3, § 1er, point 1;
- sont effectuées dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

§ 5. De werkgevers richten een principe-aanvraag voor tussenkomst voor de aanwerving van de betrokken werknemers aan het fonds voor bestaanszekerheid. De raad van bestuur van het fonds voor bestaanszekerheid bevestigt de erkenningscriteria (vormvoorwaarden). Na zes maanden worden de grondvoorwaarden aan een controle onderworpen zoals bepaald in artikel 4.

§ 6. De uitvoering van dit artikel wordt toevertrouwd aan de raad van bestuur van het fonds voor bestaanszekerheid.

Toezicht

Art. 4. De syndicale afvaardiging of, bij onstentenis, de ondernemingsraad of, bij onstentenis ervan het comité voor veiligheid en gezondheid, wordt belast met de controle over de uitvoering van deze overeenkomst.

Vorming

Art. 5. Wat betreft Vorming (de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, inzonderheid op artikel 30 gewijzigd door de wet van 17 mei 2007) zal de sector een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met 5 procentpunten realiseren.

Dit zal gebeuren op ondernemingsvlak door:

- het toekennen van opleidingstijd per werknemer, individueel of collectief;
- of het aanbieden van en het ingaan op een vormingsaanbod buiten de werkuren;
- of stelsels van collectieve opleidingsplanning via de ondernemingsraad.

§ 5. Les employeurs adressent une demande de principe pour une intervention en vue de l'embauche des travailleurs concernés au fonds de sécurité d'existence. Le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence confirme les critères d'agrément (conditions de forme). Après six mois, les conditions essentielles sont contrôlées comme prévu à l'article 4.

§ 6. L'exécution du présent article est confiée au conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence.

Surveillance

Art. 4. La délégation syndicale, ou, à défaut, le conseil d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, le comité de sécurité et d'hygiène sont chargés du contrôle sur l'exécution de la présente convention.

Vorming

Art. 5. Concernant Formation (la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre générations, notamment l'article 30, modifié par la loi du 17 mai 2007), le secteur réalisera annuellement une augmentation du taux de participation aux formations de 5 points de pourcentage.

Cela se passe au niveau de l'entreprise par :

- l'octroi du temps de formation par travailleur individuellement ou collectivement ;
- ou l'offre et l'acceptation d'une offre de formation en dehors des heures de travail ;
- ou systèmes de planning de formation collective via le conseil d'entreprise.