

Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de l'industrie de la ganterie

Paritair subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid.

Convention collective de travail du 13 juin 2003 concernant les conditions de travail.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2003 betreffende de arbeidsvoorwaarden.

Chapitre I. Champ d'application.

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières ci-après désignés par "ouvriers", occupés dans les entreprises de l'industrie de la ganterie ressortissant à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de l'industrie de la ganterie.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna aangeduid met 'werklieden', tewerkgesteld in de ondernemingen van de handschoennijverheid welke ressorteren onder het Paritair subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid.

On entend par industrie de la ganterie la fabrication de gants en cuir en y comprenant la coupe et la couture ; les articles de remplacement sont assimilés aux articles en cuir pour autant qu'une connaissance professionnelle similaire soit requise.

Onder handschoennijverheid wordt verstaan de handschoenmakerij in leder, snij- en naaiwerk inbegrepen; de vervangingsartikelen worden gelijkgesteld met lederartikelen voor zover een gelijkaardige beroepskennis is vereist.

Chapitre II. Salaires.

Hoofdstuk II. Lonen.

A. Fixation des salaires minimums à la pièce.

A. Vaststelling van de minimumlonen voor stukwerk.

Art. 2. Les salaires minimums à la pièce sont fixés comme suit à partir du 1er avril 2003 :

Art. 2. De minimumlonen voor stukwerk worden vanaf 1 april 2003 als volgt vastgesteld:

I. Salaires pour la couture. Par douzaine.

I. Lonen voor het naaien. Per dozijn.

a) le piqué:

a) het stikken:

- 1. Saxe sans finition ni carabin : 20,2015 eur;
- 2. Saxe avec bords piqués et carabin: 25,5175 eur;
- 3. Avec fermeture pression et carabin : 27,9310 eur ;
- 4. Avec fermeture bouton, bords et carabin : 30,2525 eur.

- 1. Zakwanten zonder boord en rabatje : 20,2015 eur;
- 2. Zakwanten met gestikte boorden rabatje: 25,5175 eur;
- 3. Met drukknopje en rabatje : 27,9310 ;
- 4. Met knoop en rabatje: 30,2525 eur.

b) Gants cousus à la main:

b) handschoenen met de hand genaaid:

- 1. Saxe sans bord avec carabin: 67,3900 eur ;
- 2. Saxe avec bords et carabin: 76,7960 eur ;

- 1. Zakwanten zonder boord met rabatje: 67,3900 eur;
- 2. Zakwanten met boorden en rabatje: 76,7960

NEERLEGGING-DEPOSIET

REGISTER

02-07-2003

03-10-2003

67891

160112803



3. Avec fermeture pression, bord et carabin : 81,4910 eur ;

4. Avec fermeture bouton, bords et carabin : 83,8440 eur.

c) la broderie sur gants:

1. Quatre rangs ou deux nervures: 3,5540 eur ;

2. Six rangs : 5,3710 eur ;

3. Broderie impériale: 5,8215 eur.

d) le fourré:

1. Flanelle: 9,7390 eur ;

2. Flanelle avec fourchette: 13,9720 eur ;

3. Lapin ou mouton: 16,8980 eur ;

4. Tricot: 4,6650 eur.

II. Salaires pour la coupe:

a) gants amadis en cuir glacée brossé, plongé, suède (chevreau, agneau, chamois, doeskin), tanné (chevreau, chevrette, agneau, mouton):

Le tableau ci-après indique les salaires par douzaine:

Hauteur en pouces	gants en chevreau	gants tannés
	EUR	EUR
2,5	32,2275	35,1725
3	33,3355	36,2960
4	35,5100	38,5280
6	39,1825	41,9265
8	43,9730	46,2295
10	49,0250	51,3680
12	59,1935	62,5615
16	77,7435	81,1410
18/20	89,5770	92,9830

1. Les prix ci-dessus s'entendent pour le dôlage, le depsage, l'etavillon et la pose de la ridelle.

2. Pour les peaux dôlées, les salaires précités sont diminués de 17,5 %.

b) Gants amadis en deux pièces:

1. si les peaux donnent au moins 50 % de gants entiers, une majoration de 30 % est appliquée sur tous les salaires indiqués ci-dessus.

2. Si les peaux donnent moins de 50 % de gants entiers, une majoration de 50 % est appliquée sur tous les salaires indiqués ci-dessus.

c) Gants amadis en pécar: —

Le montants prévus au II a, pour les gants

eur;

3. Met drukknopje, boordje en rabatje: 81,4910 eur;

4. Met knoop, boord en rabatje: 83,8440 eur.

c) het borduurwerk op handschoenen:

1. Vier rijen of twee nerven: 3,5540 eur;

2. Zes rijen: 5,3710 eur;

3. Biezen en rondstep: 5,8215 eur.

d) het innaaien van voering:

1. Flanel: 9,7390 eur;

2. Flanel met vork : 13,9720 eur;

3. Konijn of schapevel: 16,8980 eur;

4. Gebreide voering: 4,6650 eur.

II. Lonen voor het snijden.

a) amadishandschoenen uit geborsteld, ondergedompeld, suède (geite-, lams-, gems, doeskinleder), gelooide glacéleder (geite-, ree-, lams-, schapeleder):

De onderstaande tabel geeft de lonen per dozijn aan:

Hoogte in duimen	handschoenen uit geiteleder	gelooide handschoenen
	EUR	EUR
2,5	32,2275	35,1725
3	33,3355	36,2960
4	35,5100	38,5280
6	39,1825	41,9265
8	43,9730	46,2295
10	49,0250	51,3680
12	59,1935	62,5615
16	77,7435	81,1410
18/20	89,5770	92,9830

1. Bovenstaande prijzen omvatten het schaven, het dopseren, het gereedsnijden van de handschoenstukken en het plaatsen van de "ridell".

2. Voor de geschaafde huiden worden de voormelde lonen verlaagd met 17,5 %.

b) Amadishandschoenen uit twee delen:

1. wanneer de huiden tenminste 50 % gehele handschoenen opleveren, wordt een verhoging met 30 % op al de hierboven aangegeven lonen toegepast.

2. Wanneer de huiden minder dan 50 % gehele handschoenen opleveren, wordt een verhoging met 50 % op al de hierboven aangegeven lonen toegepast.

c) Amadishandschoenen uit pekari:

De in II a, voor de gelooide handschoenen

tannés s'appliquent ici, cependant avec une majoration de 8,1300 eur à partir du 1er avril 2003.

d) Gants pour hommes:

1. En agneau, mouton, chèvre, suède, chamois, chevreau, doeskin; la coupe des fourchettes n'est pas faite: 45,0605 eur ;
2. En pécaré 52,3465 eur:

e) gants pour garçons et fillettes, en agneau, chevreau, suède et tanné : 33,1920 eur ;

f) le salaire pour la confection des fourchettes est fixé à 10 % du salaire de la coupe.

g) le salaire pour le dressage est fixé uniformément à : 2,6645 eur ;

h) le salaire pour le raffilage est fixé uniformément à : 3,0540 eur ;

i) le salaire pour le noircissage est fixé uniformément à: 5,6630 eur.

voorzien bedragen zijn hier van toepassing, evenwel met een verhoging van 8,1300 eur vanaf 1 april 2003.

d) Herenhandschoenen:

1. Uit lams-, schape-, geite, suède, gems-, geitjes-; doeskinleder; de vorken zijn niet gesneden: 45,0605 eur;
2. Uit pekari: 52,3465 eur;

e) Jongens en meisjeshandschoenen uit lams-; geitjes-, suède-, en geloid leder: 33,1920 eur;

f) Het loon voor het maken van de vorken wordt vastgesteld op 10% van het loon voor het snijden.

g) Het loon voor het rechtmaken wordt eenvormig vastgesteld op: 2,6645 eur;

h) Het loon voor het afronden wordt eenvormig vastgesteld op: 3,0540 eur;

i) het loon voor het zwartten wordt eenvormig vastgesteld op: 5,6630 eur.

B. Salaires horaires minimums.

Art. 3. a) Ouvriers majeurs:

les salaires horaires minimums sont fixés comme suit à partir du 1er avril 2003 :

	EUR
trriage - catégorie I	8,2750
lotissage - cat.II	8,0640
coupe - cat. III	7,9190
fendre – cat. IV	7,4710
non-qualifiés - cat. V	7,3270
fourchettes, couper, dresser, piquer, broder, noircir, emballer, raffiler - cat. VI	7,0555

b) Ouvriers mineurs d'âge:

les salaires horaires minimums des ouvriers mineurs d'âge occupés à la coupe, au raffilage, dressage et noircissage sont fixés aux pourcentages suivants des salaires définis au a, du présent article:

Ages	pourcentages
16	60
16,5	65
17	70
17,5	75
18	80

B. Minimumuurlonen.

Art. 3. a) Meerderjarige werklieden:

de minimumuurlonen worden vastgesteld als volgt vanaf 1 april 2003 :

	EUR
trieren - catégorie I	8,2750
kavelingen maken - cat. II	8,0640
snijden – cat. III	7,9190
stansen - cat. IV	7,4710
ongeschoolden - cat. V	7,3270
vorken, snijden, rechtmaken, stikken, borduren, zwartten, inpakken, afronden - cat. VI	7,0555

b) Minderjarige werklieden:

de minimumuurlonen van de aan het snijden, afronden, rechtmaken en zwartten tewerkgestelde minderjarige werklieden, worden aan de volgende percentages van de onder a, van dit artikel bepaalde lonen vastgesteld:

Leeftijden	percentages
16	60
16,5	65
17	70
17,5	75
18	80

18,5	85	18,5	85
19	90	19	90
19,5	95	19,5	95
20	100	20	100

Art. 4. L'ouvrier mineur d'âge a droit au salaire complet prévu pour le travail qu'il exécute dès qu'il répond à la qualification voulue pour l'exercice de celui-ci, étant entendu que le salaire de coupe est appliqué après trois ans de stage dans l'industrie et le salaire de fendeur après trois mois d'apprentissage.

Art. 4. De minderjarige werkmán heeft recht op het volledige loon dat voor het uitgevoerde werk is vastgesteld zodra hij de voor de uitoefening ervan vereiste bekwaamheid bezit, met dien verstande dat het loon voor het snijden wordt toegepast na drie jaar stage in de industrie en het loon van stansen na drie maanden leertijd.

Art. 5. Les jeunes gens et jeunes fille âgés de 14 à 15 ans, qui suivent régulièrement les cours d'une école professionnelle de la ganterie, ont droit au salaire fixé pour ceux âgés de seize ans, dès qu'ils passent en seconde année d'études.

Art. 5. De jongens en meisjes van 14 en 15 jaar, die regelmatig de leergangen aan een vakschool van de handschoenmakerij volgen, hebben recht op het voor de 16-jarige vastgestelde loon, zodra zij naar het tweede studiejaar gaan.

C. Conventionele verhoging.

Art. 5bis. Les salaires minimums et les salaires effectifs payés sont augmentés de 0,05 EUR par heure au 1er octobre 2003 et de 0,05 EUR par heure au 1er octobre 2004.

C. Augmentation conventionnelle.

Art. 5bis. De minimumlonen en de werkelijk betaalde lonen worden verhoogd met 0,05 EUR per uur op 1 oktober 2003 et met 0,05 EUR per uur op 1 oktober 2004.

Chapitre III. Indemnité de sécurité d'existence.

Hoofdstuk III. Vergoedingen voor bestaanszekerheid.

A. Indemnités en cas de chômage.

A. Vergoedingen bij werkloosheid.

Art. 6. Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures pour éviter, autant que possible, le chômage.

Art. 6. De werkgevers verbinden zich ertoe alle maatregelen te treffen om, zoveel mogelijk, werkloosheid te vermijden.

Art. 7. Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter le chômage, les employeurs instaurent un système de mise en chômage par roulement.

Art. 7. Wanneer het niet mogelijk is werkloosheid te vermijden, voeren de werkgevers een regeling van werkloosheid met beurtwisseling in.

Art. 8. Les ouvriers mis en chômage ont droit à une indemnité de sécurité d'existence par journée de chômage involontaire. Toutefois, celle-ci n'est pas due lorsque le chômage résulte du fait d'un cas de force majeure.

Art. 8. De werkloos gestelde werklíeden hebben recht op een bestaanszekerheidsvergoeding per dag onvrijwillige werkloosheid. Deze is nochtans niet verschuldigd wanneer de werkloosheid aan een geval van overmacht te wijten is.

Art. 9. Le montant journalier à partir du

Art. 9. Het dagelijks bedrag vanaf 1.4.2003

1.4.2003 de cette indemnité est fixé conformément au tableau ci-après:

Age	Cat. I à V EUR	Cat. VI EUR
20 ans et plus	6,2040	5,6980
du 18 à moins de 20 ans	5,6040	5,1840

Ce montant est augmenté de 0,25 EUR au 1er juillet 2003 et de 0,25 EUR au 1er janvier 2004.

Art. 10. Le paiement de cette indemnité est à charge de l'employeur.

Art. 11. L'indemnité de sécurité d'existence est due, par ouvrier, à raison de soixante-cinq jours maximum de chômage involontaire par année civile.

Art 12. Pour l'ouvrier entré au service d'un employeur dans le courant de l'année, les indemnités de sécurité d'existence dont dues à raison du nombre de journées de chômage involontaire proportionnellement au nombre de mois entiers d'occupation au service dudit employeur au cours de la période de référence.

Art. 13. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées au jour habituel de paie en vigueur dans l'entreprise, sur présentation de la carte de pointage de l'ouvrier mis en chômage.

Elles sont inscrites par l'employeur au compte individuel de l'ouvrier.

A chaque paiement, il est remis à l'intéressé une souche de salaire.

B. Licenciement en cas de nécessité.

Art. 14. Les employeurs s'engagent à éviter, autant que possible, les licenciements.

Art. 15. Lorsqu'il s'avère qu'il y a du chômage constant dans un groupe, révélant un excédent de main d'œuvre dans ce groupe-ci, pour autant que l'employeur ne puisse les occuper dans un autre groupe, les **ouvriers** excédentaires peuvent être licenciés.

van deze vergoeding wordt vastgesteld overeenkomstig de volgende tabel:

Leeftijd	Cat. I tot V EUR	Cat. VI EUR
20 jaar en ouder	6,2040	5,6980
van 18 tot jonger dan 20 jaar	5,6040	5,1840

Dit bedrag wordt verhoogd met 0,25 EUR op 1 juli 2003 et met 0,25 EUR op 1 januari 2004.

Art. 10. De betaling van deze vergoeding valt ten laste van de werkgever.

Art. 11. De bestaanszekerheidsvergoeding is, per werkmán, verschuldigd ten belope van maximum 65 dagen onvrijwillige werkloosheid per kalenderjaar.

Art. 12. Voor de werkmán die in dienst is getreden bij een werkgever in de loop van het jaar, zijn de bestaanszekerheidsvergoedingen verschuldigd ten belope van het aantal dagen onvrijwillige werkloosheid in verhouding tot het aantal volle maanden tewerkstelling bij deze werkgever in de loop van de referentieperiode.

Art. 13. De vergoedingen voor bestaanszekerheid worden betaald op de in de ondernemingen van kracht zijnde gebruikelijke betaaldag, op voorlegging van de stempelkaart van de werkloos gestelde werkmán.

Zij worden door de werkgever op de individuele rekening van de werkmán ingeschreven.

Bij elke betaling wordt aan de betrokkene een loonstrook overhandigd.

B. Ontslag in geval van noodzaak.

Art. 14. De werkgevers verbinden zich ertoe, zoveel mogelijk, ontslag te vermijden.

Art. 15. Wanneer het blijkt dat er in een groep voortdurend werkloosheid is, wat op een teveel aan arbeidskrachten wijst, en voor zover de werkgever ze niet in een andere groep kan tewerkstellen, mogen de overtollige werklíeden worden ontslagen.

Avant de procéder à ce licenciement, l'employeur en informe le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, si celle-ci n'existe pas, les délégués ouvriers des organisations représentatives des travailleurs;

Il est tenu compte, dans toute la mesure du possible, des facteurs sociaux et économiques, tels que l'âge des ouvriers, la durée de leurs services, leur capacité technique, etc.

Durant la période de mise en chômage par roulement et pendant le délai de préavis, il ne peut être procédé à des recrutements d'ouvriers pour remplacer les ouvriers en préavis ou participant au roulement.

Art. 16. Après l'expiration du préavis légale donné par l'employeur, l'ouvrier licencié a droit, à titre d'indemnité de séparation, à des indemnités d sécurité d'existence, dont le montant est fixé à l'article 9, pour un nombre de journées contrôlées de chômage dont la durée est déterminée suivant les années de service ininterrompu dans l'entreprise, soit:

- 50 jours pour une ancienneté de service de un à et y compris 5 ans;
- 75 jours pour une ancienneté de service de six à et y compris 10 ans;
- 3 jours pour chaque année de service au-delà de la dixième.

Toutefois, les indemnités ne sont dues que pour les jours pour lesquels l'ouvrier apporte la preuve qu'il a été en chômage complet. Les périodes de chômage peuvent être séparées ou non par des périodes de travail se situant dans une période de trois mois ou de six mois suivant que l'ouvrier a moins ou plus de 5 ans de service.

A l'expiration du préavis légal, l'indemnité de séparation doit, comme prévu au premier alinéa, être complètement et immédiatement payée aux ouvriers ayant au moins 5 ans de service à l'entreprise, sans tenir compte du nombre de jours où ces ouvriers sont restés en chômage après le licenciement.

Alvorens tot dit ontslag over te gaan, laat de werkgever aan de ondernemingsraad weten of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, waaneer er geen bestaat, aan de werkliedenafgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de sociale en economische factoren, zoals de leeftijd van de werklieden, hun diensttijd, hun technische bekwaamheid ...

Tijdens de periode van werkloosheid met beurtwisseling en gedurende de opzeggingstermijn mogen geen werklieden in dienst worden genomen om de opgezegde werklieden of degenen die aan beurtwisseling deelnemen, te vervangen.

Art. 16. Na het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn betekend door de werkgever, heeft de ontslagen werkmán, als afscheidsvergoeding, recht op vergoedingen voor bestaanszekerheid waarvan het bedrag is bepaald bij artikel 9 en dit voor een aantal gecontroleerde werkloosheidsdagen waarvan de duur is vastgesteld volgens het aantal jaren ononderbroken dienst in de onderneming, zijnde:

- 50 dagen voor een dienstancienniteit van één tot en met 5 jaar;
- 75 dagen voor een dienstancienniteit van zes tot en met 10jaar ancienniteit;
- drie dagen voor ieder jaar dienst boven het tiende.

Nochtans zijn de vergoedingen enkel verschuldigd voor de dagen waarvoor de werkmán bewijst dat hij volledig werkloos was. De perioden van werkloosheid mogen al dan niet worden gescheiden door werkperioden gelegen in een periode van drie of zes maanden naargelang de werkmán minder of meer dan 5 jaar dienst telt.

Bij het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn, moet de afscheidsvergoeding, zoals voorzien in het 1^{ste} lid, volledig en onmiddellijk worden uitbetaald aan de werklieden die ten minste 5 jaar dienst tellen in de onderneming, zonder rekening te houden met het aantal dagen dat

deze werklieden na hun ontslag **werkloos** zijn gebleven.

Art. 17. L'ouvrier licencié ayant moins d'une année de service ininterrompu dans l'**entreprise** n'a pas droit aux indemnités prévues à l'article 16.

Art. 17. De ontslagen werkmán minder dan één jaar ononderbroken dienst in de onderneming **heeft** geen recht op de in artikel 16 voorziene vergoedingen.

Art. 18. L'employeur n'ayant plus la possibilité d'occuper un ouvrier dans son groupe original, peut lui proposer son transfert dans un groupe avec maintien de son salaire pendant six mois, après lesquels le salaire conventionnel de la nouvelle fonction est seul dû. En cas de refus de pareil transfert, l'ouvrier en cause peut être licencié moyennant le respect du préavis légal.

Art. 18. Wanneer het de werkgever niet **meer mogelijk is** een werkmán in zijn oorspronkelijke groep **tewerk te stellen**, mag hij hem zijn **overplaatsing** naar een andere groep voorstellen, met behoud van zijn loon gedurende **zes** maanden, waarna **enkel** het regelingsloon van de nieuwe **functie** is verschuldigd. Wanneer een dergelijke overplaatsing wordt geweigerd, mag de betrokken werkmán worden ontslagen met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn.

Art. 19. Le licenciement d'un ouvrier, justifié par des motifs graves, ne tombe pas sous l'**application** de la présente convention collective de travail.

Art. 19. Het ontslag van een werkmán, gerechtvaardigd door **dringende** redenen, valt niet onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

C. Travailleurs à domicile.

C. Huisarbeiders.

Art. 20. Les travailleurs et travailleuses à domicile, ont droit aux indemnités de sécurité d'existence prévues à l'article 9 pour chaque journée de chômage, dûment contrôlée, d'un mois en cours à la condition d'avoir gagné, le mois précédent, un salaire égal à 90 % du salaire d'un ouvrier à l'atelier, classé dans la même catégorie de fonctions que les intéressés.

Art. 20. De huisarbeiders en -arbeidsters hebben recht op de in artikel 9 voorziene bestaanszekerheidsvergoedingen voor **elke** behoorlijk gecontroleerde werkloosheidsdag van een lopende maand, op voorwaarde de vorige maand een loon te hebben verdiend, dat gelijk is aan 90 % van het loon van een werkmán in de werkplaats die is ingedeeld in dezelfde categorie van **functies** als de betrokkenen.

Art. 21. Le salaire visé à l'article 20 s'établit en multipliant le salaire horaire minimum de l'ouvrier ou l'ouvrière à l'atelier par le nombre d'heures travaillées durant le mois précédent, déduction faite du nombre d'heures perdues par suite de maladie, accouchement, service militaire, congés payés, accident, jours de chômage, pendant la période considérée.

Art. 21. Het in artikel 20 bedoelde loon wordt vastgesteld door het minimumuurloon van de werkmán of de werkster in de werkplaats te **vermenigvuldigen** met het aantal gepresteerde uren tijdens de voorgaande maand, verminderd met het aantal verloren uren wegens ziekte, bevalling, legerdienst, betaalde vakantie, ongeval, dagen werkloosheid, tijdens de in aanmerking genomen periode.

Art. 22. Dans le cas où une loi ou un accord

Art. 22. In **geval** een wet of een

paritaire national interprofessionnel, rendu obligatoire par arrêté royal, instaurant un système de sécurité d'existence similaire à celui de la présente convention collective de travail, entrerait en vigueur pendant la période de validité de la présente convention collective de travail, celle-ci serait remplacée d'office par les nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Néanmoins, les dispositions de la présente convention collective de travail qui sont plus favorables pour les ouvriers restent d'application.

La charge résultant du cumul des avantages accordés par la présente convention collective de travail et par la loi ne peut, en aucun cas, être supérieure à celle prévue dans la présente convention collective de travail.

Art. 23. En cas de contestation au sujet de l'application de la présente convention collective de travail, l'employeur examine le cas avec le conseil d'entreprise ou, à son défaut, avec la délégation syndicale ou, si celle-ci n'existe pas, avec les délégués ouvriers des organisations représentatives des travailleurs.

Chapitre IV. Rattachement à l'indice des prix à la consommation.

Art. 24. Les salaires et indemnités de sécurité d'existence sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 2 octobre 2001 de la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement.

Chapitre V. Prime de fin d'année.

Art. 25. Une prime de fin d'année, égale à 166 fois le salaire horaire brut de fin novembre, est payée à tous les ouvriers de l'industrie de la ganterie à la fin de décembre, en ce compris

interprofessioneel **paritair** akkoord, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, houdende invoering van een stelsel voor bestaanszekerheid gelijkwaardig aan dat van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in werking zou treden gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zou deze laatste ambtshalve door de nieuwe wettelijke of réglementaire bepalingen worden vervangen. Nochtans blijven de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomsten welke voor de werklieden gunstiger zijn, van toepassing.

In geen geval mag de last, welke voortkomt uit de **samenvoeging** van de voordelen toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst en door de wet, deze voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst te boven gaan.

Art. 23. In geval van betwisting nopens de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, **onderzoekt** de werkgever het geval met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, met de **vakbondsafvaardiging** of wanneer er geen bestaat, met de werkliedenafgevaardigden van de representatieve werknemersorganisatie.

Hoofdstuk IV. Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Art. 24. De lonen en de bestaanszekerheidsvergoedingen zijn gekoppeld aan het **indexcijfer** van de consumptieprijzen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2001 van het Paritair comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten.

Hoofdstuk V. Eindejaarspremie.

Art. 25. Een eindejaarspremie welke gelijk is aan **166 maal** het brutouurloon op einde november, wordt einde december betaald aan alle werklieden van het handschoenbedrijf,

les travailleurs et travailleuses à domicile, qui ont fourni des prestations de travail durant toute l'année.

Art. 26. Pour les ouvriers travaillant à la pièce, le salaire horaire est calculé sur la base du salaire moyen des mois de septembre, octobre et novembre qui précèdent l'échéance de la prime.

Art. 27. Les ouvriers autres que ceux visés à l'article 26 reçoivent une prime proportionnelle à la durée de leurs prestations de travail. Chaque mois commencé donne droit à 1/12 du montant total de la prime.

Chapitre VI. Durée du travail.

Art. 28. La durée hebdomadaire normale du travail effectif est fixée à 38 heures, réparties sur cinq jours.

Chapitre VII. Accidents de travail.

Art. 29. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail, l'ouvrier a droit, à charge de l'employeur, à une indemnité pendant la période de 23 jours qui suit la période de 7 jours d'incapacité de travail jusqu'au 30^{ième} jour inclus.

Cette indemnité constitue un complément aux indemnités versées par l'assureur en matière d'accidents du travail de manière à garantir à l'ouvrier une rémunération correspondant au salaire net qu'il aurait obtenu s'il avait continué à travailler.

Art. 30. L'employeur paie à l'ouvrier, à titre d'avance, un montant égal au salaire normal de la période considérée.

La victime subroge l'employeur, à la demande de ce dernier, dans ses droits aux indemnités dues pour une période par l'assureur en matière d'accidents du travail.

met inbegrip van de huisarbeiders en -arbeidsters, die gedurende het ganse jaar arbeidsprestaties hebben geleverd.

Art. 26. Voor de stukwerkers wordt het uurloon berekend op basis van het gemiddelde loon van de maanden september, oktober en november welke de vervalldag van de premie voorafgaan.

Art. 27. De werklieden, andere dan deze bedoeld in artikel 26, ontvangen een premie in verhouding tot de duur van hun arbeidsprestaties. Elke begonnen maand geeft recht op 1/12^{de} van het totale bedrag van de premie.

Hoofdstuk VI. Arbeidsduur.

Art. 28. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren, verspreid over 5 dagen.

Hoofdstuk VII. Arbeidsongevallen.

Art. 29. In geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval heeft de werkman ten laste van de werkgever recht op een vergoeding tijdens de periode van 23 dagen, volgend op de periode van 7 dagen arbeidsongeschiktheid tot de 30^{ste} dag inbegrepen.

Deze vergoeding is een aanvulling op de vergoedingen welke worden uitbetaald door de verzekeraar inzake arbeidsongevallen ten einde de werkman een bezoldiging te waarborgen welke overeenstemt met het nettoloon dat hij zou hebben ontvangen indien hij verder had gewerkt.

Art. 30. De werkgever betaalt, als voorschot, aan de werkman een bedrag dat gelijk is aan het normale loon voor de beschouwde periode.

Het slachtoffer stelt de werkgever, op diens verzoek, in zijn plaats, voor zijn rechten op de vergoedingen welke voor deze periode zijn verschuldigd door de verzekeraar tegen arbeidsongevallen.

Art. 31. Le salaire normal est déterminé conformément à la législation sur les jours fériés payés.

Chapitre VIII. Validité.

Art. 32. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004.

Art. 31. Het normale loon wordt vastgesteld overeenkomstig de wetgeving op de betaalde feestdagen.

Hoofdstuk VIII. Geldigheid.

Art. 32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.