

Paritair Subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2003

Convention collective de travail du 13 juin 2003

Arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters

Conditions de travail des ouvriers et ouvrières

Toepassingsgebied

Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen van het marokijnwerk **welke** onder het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid ressorteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail **s'applique** aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de la maroquinerie ressortissant à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie et de l'industrie de la ganterie.

Met "werklieden" worden de werklieden en de werksters bedoeld.

Par "ouvriers" sont visés les ouvriers et les ouvrières.

Classificatie van de functies

Classification des fonctions

Art. 2. De classificatie van de functies wordt als volgt vastgesteld :

Art. 2. La classification des fonctions est fixée comme suit :

1^{ère} catégorie : **meer** dan geschoolden. De werklieden moeten al de **artikelen** van de productie **kunnen** maken, zonder model of patroon.

1^{ère} catégorie : surqualifiés. Les ouvriers doivent pouvoir réaliser tous les articles de la production, sans modèle ou patron.

2^e catégorie : geschoolden. De werklieden moeten een van de artikelen van een productie kunnen maken, zonder model of patroon, ongeacht de specialiteit.

2^e catégorie : qualifiés. Les ouvriers doivent pouvoir réaliser un des articles d'une production, sans modèle ou patron, quelle que soit la spécialité.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

02 -07- 2003

03 -10- 2003

NR.
N°

67892 10/12803

3e catégorie : half-geschoolden. De werklieden moeten een van de artikelen van een productie kunnen maken met een patroon.

3e catégorie : semi-qualifiés. Les ouvriers doivent pouvoir réaliser un des articles d'une production à l'aide d'un patron.

4e catégorie : geöfenenden. De werklieden moeten een deel van een van de artikelen van een productie kunnen maken.

4e catégorie : spécialisés. Les ouvriers doivent pouvoir réaliser une partie d'un des articles d'une production.

5e catégorie : half-geöfenenden : De werklieden nemen deel aan eenvoudige werken van de fabricage.

5e catégorie : semi-spécialisés. Les ouvriers participent à des travaux simples de la fabrication.

6e catégorie : beginnelingen. De werklieden die leren aan eenvoudige werken deel te nemen, voor een maximumperiode van 6 maanden.

6e catégorie : débutants. Les ouvriers qui apprennent à participer à des travaux simples, pour une période de 6 mois.

Lonen

Salaires

Art. 3. De minimumuurlonen worden vanaf 1 april 2003 als volgt vastgesteld in een arbeidstijdregeling van 38 uur per week :

Art. 3. Les salaires horaires minimums sont fixés comme suit à partir du 1er avril 2003 pour un régime de travail de 38 heures :

| Categorieën | EUR | Catégories | EUR |
|-------------|--------|------------|--------|
| | - | - | - |
| 1 | 9,4625 | 1 | 9,4625 |
| 2 | 8,8965 | 2 | 8,8965 |
| 3 | 8,6210 | 3 | 8,6210 |
| 4 | 8,3430 | 4 | 8,3430 |
| 5 | 8,0580 | 5 | 8,0580 |
| 6 | 7,7800 | 6 | 7,7800 |

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden verhoogd met 0,05 EUR op 1 oktober 2003 en met 0,05 EUR op 1 oktober 2004.

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectifs payés sont augmentés de 0,05 EUR au 1er octobre 2003 et de 0,05 EUR au 1er octobre 2004.

Art. 4. De minimumuurlonen van de minderjarige werklieden worden aan de volgende percentages van de bij artikel 3 bepaalde lonen vastgesteld :

Art. 4. Les salaires horaires minimums des ouvriers mineurs d'âge sont fixés aux pourcentages suivants des salaires définis à l'article 3 :

| Leeftijden | Percentages | Ages | Pourcentages |
|-------------|-------------|------------|--------------|
| - | - | - | - |
| 16 jaar | 60 | 16 ans | 60 |
| 16 1/2 jaar | 65 | 16 1/2 ans | 65 |
| 17 jaar | 70 | 17 ans | 70 |
| 17 1/2 jaar | 75 | 17 1/2 ans | 75 |
| 18 jaar | 80 | 18 ans | 80 |
| 18 1/2 jaar | 85 | 18 1/2 ans | 85 |
| 19 jaar | 90 | 19 ans | 90 |
| 19 1/2 jaar | 95 | 19 1/2 ans | 95 |
| 20 jaar | 100 | 20 ans | 100 |

Art. 5. De huisarbeiders die ofwel per uur, ofwel per stuk werken, hebben volgens hun leeftijden de voormelde minimumuurlonen, verhoogd met 10 pct.

Art. 5. Les travailleurs à domicile, travaillant soit à l'heure, soit à la pièce, ont droit, suivant leur âge et la catégorie à laquelle ils appartiennent, aux salaires horaires minimums ci-dessus, majorés de 10 p.c.

Art. 6. De jonge werklieden die houder zijn van een eindexamen dat is uitgereikt door een vakschool voor marokijnwerk of die avondschoon volgen, hebben recht op het loon van die welke één jaar ouder zijn dan zij.

Stuk- of premielonen

Art. 7. De stuk- of premielonen worden vastgesteld op grond van de produktie per uur arbeid en mogen niet lager zijn dan de bij artikel 3 vastgestelde lonen, verhoogd met 10 pct.

Getrouwheidspremie

Art. 8. De werklieden genieten van een getrouwheidspremie van 0,0125 EUR per uur per tien jaar aanwezigheid in dezelfde onderneming.

Ploegenarbeid

Art. 9. De lonen worden met 10 pct. verhoogd wanneer het werk met ploegen wordt verricht. De arbeid met halve dagtaak van de werklieden wordt niet als ploegenarbeid beschouwd.

Art. 10. Al de wijzigingen welke aan de lonen worden aangebracht, worden toegepast bij de aanvang van de eerste periode van afrekening welke op de vastgestelde datum volgt.

Art. 6. Les jeunes ouvriers qui sont en possession d'un diplôme délivré par une école professionnelle de la maroquinerie ou qui fréquentent les cours du soir ont droit au salaire de leurs aînés d'un an.

Salaires à la pièce ou à la prime

Art. 7. Les salaires à la pièce ou à la prime sont établis sur la base de la production par heure de travail et ne peuvent être inférieurs aux salaires prévus à l'article 3, majorés de 10 p.c.

Prime de fidélité

Art. 8. Les ouvriers bénéficient d'une prime de fidélité de 0,0125 EUR à l'heure par dix années de présence dans la même entreprise.

Travail en équipes

Art. 9. Les salaires sont majorés de 10 p.c. lorsque le travail est organisé par équipes. Le travail à mi-temps des ouvriers n'est pas considéré comme travail en équipes.

Art. 10. Toutes les modifications apportées aux salaires sont appliquées à l'ouverture de la première période de compte qui suit la date indiquée.

Bestaanszekerheid

Art. 11. De beschikkingen inzake bestaanszekerheid zijn ook van toepassing op de huisarbeiders. Zij zijn niet van toepassing op de werklieden die geen jaar dienst hebben in dezelfde onderneming of op degenen die zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst met een beding van proeftijd, voor een bepaalde tijd of door een overeenkomst ter vervanging van een zieke of onder de wapens geroepen werkman.

Art. 12. De werkgevers verbinden zich ertoe alle maatregelen te treffen om werkloosheid te voorkomen.

Art. 13. Wanneer het onmogelijk is werkloosheid te voorkomen, voeren de werkgevers een werkloosheidsstelsel met beurtregeling of per groep in, rekening houdend met de regelmatige aanwezigheid van iedere betrokken werkman.

Art. 14. De gedeeltelijk werkloos gestelde werklieden hebben ten laste van de werkgever recht op een bestaanszekerheidsuitkering per dag werkloosheid.

Deze uitkering is niet verschuldigd wanneer de werkloosheid te wijten is aan een geval van overmacht.

Art. 15. Het dagelijkse bedrag van de uitkering voor bestaanszekerheid bedraagt 6,9985 EUR op 1 april 2003.

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

Sécurité d'existence

Art. 11. Les dispositions en matière de sécurité d'existence s'appliquent également aux travailleurs à domicile. Ils ne s'appliquent pas aux ouvriers n'ayant pas une année de travail dans la même entreprise ni à ceux liés par un contrat de travail prévoyant une clause d'essai, pour une durée déterminée ou par un contrat de remplacement d'un ouvrier malade ou appelé sous les armes.

Art. 12. Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures pour éviter le chômage.

Art. 13. Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter le chômage, les employeurs instaurent un système de mise en chômage par roulement ou par groupe en tenant compte de l'assiduité de chaque ouvrier intéressé.

Art. 14. Les ouvriers mis en chômage partiel ont droit à une allocation de sécurité d'existence, à charge de l'employeur, par journée de chômage.

Cette allocation n'est pas due lorsque le chômage résulte du fait d'un cas de force majeure.

Art. 15. Le montant journalier de l'allocation de sécurité d'existence est de 6,9985 EUR au 1er avril 2003.

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

De uitkering voor bestaanszekerheid is gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumtieprijzen.

Art. 16. In geval van tijdelijke werkloosheid heeft de totaliteit van de arbeiders/arbeidsters recht op bestaanszekerheidsvergoeding gedurende een aantal dagen per kalenderjaar dat - uit solidariteitsoverwegingen - wordt gecollectiviseerd, doch in poolvorming en met vrijwaring van het recht voor iedereen, ook op het einde van het jaar indien een werkman dan ook voor het eerst tijdelijk werkloos zou worden, tot uitputting als volgt op het vlak van de onderneming :

- 90 dagen maximum x het aantal werknemers in dienst op 1 januari 2003.

Art. 17. De werkgever heeft het recht alvorens een of meer werklieden werkloos te stellen, hen voor te stellen naar een andere afdeling van de onderneming over te gaan, met het behoud van het gewone loon gedurende de werkloosheidsperiode, welke geen drie maanden mag overschrijden. Na deze periode van drie maanden, worden de werklieden betaald tegen het regelingsloon dat met hun nieuw werk overeenstemt. Indien de werklieden deze overplaatsing weigeren, genieten zij de in de artikelen 14 en 15 bedoelde uitkering niet.

Art. 18. De uitkeringen voor bestaanszekerheid worden op de gebruikelijke betaaldag uitbetaald.

Zij worden door de werkgever op de individuele rekening van de werkman ingeschreven. Bij elke betaling wordt aan de betrokken werkman een loonstrook overhandigd.

L'allocation de sécurité d'existence est liée aux variations de l'indice des prix à la consommation.

Art. 16. En cas de chômage temporaire, la totalité des ouvriers/ouvrières a droit à une indemnité de sécurité d'existence pendant un nombre déterminé de jours par année civile, qui - par souci de solidarité - est collectivisé, mais moyennant la constitution d'un pool et tout en sauvegardant le droit pour chacun, et ce également en fin d'année si un ouvrier devenait à ce moment - là pour la première fois chômeur temporaire, comme suit jusqu'à épuisement au niveau de l'entreprise :

- 90 jours au maximum x nombre de travailleurs en service au 1er janvier 2003.

Art. 17. L'employeur a le droit, avant de mettre un ou plusieurs ouvriers en chômage, de leur proposer leur transfert dans une autre section de l'entreprise, moyennant le maintien du salaire habituel pendant la période de chômage, laquelle ne peut excéder trois mois. Après cette période de trois mois, les ouvriers sont payés au salaire conventionnel correspondant à leur nouvelle fonction. Si les ouvriers refusent ce transfert, ils ne bénéficient pas de l'allocation prévue aux articles 14 et 15.

Art. 18. Les allocations de sécurité d'existence sont payées au jour habituel de paie.

Elles sont inscrites par l'employeur au compte individuel de l'ouvrier. A chaque paiement, il est remis à l'ouvrier intéressé une souche de salaire.

Vastheid van betrekking

Art. 19. De problemen inzake de stand van de werkgelegenheid en de vastheid van betrekking in de ondernemingen welke onder het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk ressorteren, zijn het voorwerp van de bezorgdheid van de werkgevers en de vakorganisaties op alle niveaus.

Art. 20. Overwegend dat in de huidige economische toestand, het probleem van de tewerkstelling een prioritaire bezorgdheid is, de gemeenschappelijke wil bevestigend om inzake de tewerkstelling een beleid te voeren dat beantwoordt aan deze bezorgdheid, verbinden de werkgevers, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk, zich ertoe :

- niet over te gaan tot sluiting van ondernemingen tenzij na uitputting van alle andere middelen;
- niet over te gaan tot collectieve ontslagen van personeelsleden om conjuncturele redenen tenzij na uitputting van alle andere middelen;
- ingeval deze maatregelen niet kunnen worden vermeden, te waken over het naleven van de wettelijke en bedongen verplichtingen op nationaal niveau en op het niveau van de sector.

Art. 21. Indien bedrijven in moeilijke economische omstandigheden verkeren en dienen over te gaan tot afdankingen, dient hiervan mededeling te worden gedaan aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis hiervan aan de syndicale delegatie.

Sécurité d'emploi

Art. 19. Les problèmes du niveau de la stabilité et de la sécurité de l'emploi dans les entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie, font l'objet des préoccupations patronales et syndicales à tous les niveaux.

Art. 20. Considérant que, dans la situation économique présente, le problème de l'emploi constitue une préoccupation prioritaire, affirmant la volonté commune de suivre une politique de l'emploi qui réponde à cette préoccupation, les employeurs, ressortissant à la Sous-commission paritaire de la maroquinerie, s'engagent :

- à ne procéder à la fermeture d'entreprises qu'après épuisement de tous les autres moyens;
- à ne procéder à des licenciements collectifs de membres du personnel pour des raisons conjoncturelles qu'après épuisement de tous les autres moyens;
- à veiller, dans le cas où ces mesures ne pourraient être évitées, au respect des obligations légales et conventionnelles nationales et sectorielles.

Art. 21. Si des entreprises connaissent des circonstances économiques difficiles et qu'elles doivent procéder à des licenciements, il y a lieu d'en informer le conseil d'entreprise, à défaut de ce dernier, la délégation syndicale.

Overleg dient op het vlak van de onderneming gepleegd te worden inzake aanpassings- en/of begeleidingsmaatregelen (sociaal plan); indien het ondernemingsoverleg hieromtrent mislukt, dient de meest gereede partij de zaak aanhangig te maken bij het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk.

Dit geldt niet voor individuele gevallen.

Eindejaarspremie

Art. 22. De werklieden en regelmatige huisarbeiders die minstens twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst zijn gebonden, hebben recht op een eindejaarspremie gelijk aan 125 maal het minimumuurloon van hun categorie, verdiend in de loop van de maand november, volgens het geperekwateerde uurloon op basis van de 38-urenweek.

Art. 23 Het bedrag van de eindejaarspremie van de werklieden die in de loop van het jaar in of uit dienst treden, uitgezonderd degenen die om dringende redenen zijn ontslagen, is gelijk aan zoveel maal één twaalfde van het in artikel 22 vastgestelde bedrag als zij gedurende dat jaar maanden dienst in de onderneming tellen.

In geval van aanwerving vòôr de 16e van de maand, wordt deze maand gelijkgesteld met een volledige maand tewerkstelling.

De maand tijdens dewelke de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, wordt gelijkgesteld met een volledige maand tewerkstelling, voor zover de overeenkomst eindigt na de 15e van de maand.

Il y a lieu de se concerter au niveau de l'entreprise à propos de mesures d'adaptation et/ou d'accompagnement (plan social); si la concertation à ce sujet échoue dans l'entreprise, il appartient à la partie la plus diligente de soumettre la question au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire de la maroquinerie.

Ceci ne s'applique pas à des cas individuels.

Prime de fin d'année

Art. 22. Les ouvriers et travailleurs à domicile réguliers liés au moins douze mois par un contrat de travail, ont droit à une prime de fin d'année égale à 125 fois le salaire horaire minimum de leur catégorie, gagné au cours du mois de novembre, selon le salaire horaire péréquaté sur la base de la semaine de 38 heures.

Art. 23. Le montant de la prime de fin d'année des ouvriers entrés ou sortis dans le courant de l'année, à l'exception de ceux licenciés pour motifs graves, est égal à autant de fois un douzième du montant fixé à l'article 22 qu'ils comptent de mois de service dans l'entreprise pendant cette année.

En cas d'engagement avant le 16 du mois, ce mois est assimilé à un mois complet d'occupation.

Le mois au cours duquel le contrat de travail prend fin est assimilé à un mois complet d'occupation, pour autant que le contrat prenne fin après le 15 du mois.

De volgende maanden worden niet gelijkgesteld met werkelijke arbeid :

- a) de afwezigheiden van meer dan 12 maanden te wijten aan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ongeval overkomen op de weg naar of van het werk;
- b) de afwezigheden van meer dan 6 maanden wegens ziekte of zwangerschapsverlof;
- c) de perioden van volledige loopbaanonderbreking.

Art. 24. De eindejaarspremie wordt aan de werklieden uitbetaald tussen 15 en 31 december van het jaar waarop zij betrekking heeft of bij het weggaan van de werklieden.

Art. 25. Onverminderd de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven de gunstigere loon- en arbeidsvoorwaarden welke zijn voorzien in overeenkomsten welke op lokaal en/of gewestelijk niveau zijn gesloten, behouden.

Slotbepalingen.

Art. 26. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

Les mois suivants sont non assimilés à des prestations effectives :

- a) les absences de plus de 12 mois dues à une maladie professionnelle, un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du domicile au lieu de travail ou vice versa;
- b) les absences de plus de 6 mois résultant d'une maladie ou d'un repos d'accouchement;
- c) les périodes d'interruption de carrière complète.

Art. 24. La prime de fin d'année est payée aux ouvriers entre le 15 et le 31 décembre de l'année à laquelle elle se rapporte ou au moment du départ des ouvriers.

Art. 25. Sans préjudice des dispositions de la présente convention collective de travail, les conditions de salaire et de travail plus favorables, prévues par des conventions conclues au niveau local et/ou régional, sont maintenues.

Dispositions finales.

Art. 26. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2004.