

Paritair subcomite voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2009

Brugpensioen.

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

A. Rechthebbenden

Art. 2. Hebben recht op een aanvullende vergoeding bij brugpensioen ten laste van hun werkgever, de werklieden die :

1. tenminste de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
2. voldoen aan de terzake geldende voorwaarden voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tót regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
3. ontslagen worden, behoudens wegens dringende reden zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

Convention collective de travail du 2 juin 2009.

Prépension.

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

A. Bénéficiaires

Art. 2. Ont droit à une indemnité complémentaire en cas de prépension, à charge de l'employeur, les ouvriers :

1. qui ont atteint au moins l'âge de 58 ans pendant la durée de la présente convention collective de travail;
2. qui satisfont aux conditions en vigueur en la matière, prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (Moniteur belge du 8 juin 2007);
3. qui sont licenciés, sauf pour motifs graves au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 3. § 1. Vooraleer over te gaan tót het ontslag voorzien in artikel 2, pleegt de werkgever overleg met de betrokken werklieden en wint hij het advies in van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis daarvan van de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 2. De betekening van de opzegging geschiedt binnen de zeven kalenderdagen volgend op het tijdens voormeld overleg getroffen gemeenschappelijk besluit.

§ 3. De werkgevers verbinden zich ertoe geen systematische oppositie te voeren tegen de vraag voor het toepassen van het brugpensioen. Indien zich dergelijke gevallen voordoen worden deze op vraag van de meest gereede partij onderworpen aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

Art. 4. Het brugpensioen gaat in op het einde van de opzeggingstermijn voorzien door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tót en met de maand waarin de bruggepensioneerde arbeider de leeftijd heeft bereikt waarop zijn rustpensioen ingaat. Het brugpensioen neemt eveneens een einde op het moment van het overlijden van de rechthebbende.

Art. 3. § 1er. Avant de procéder au licenciement prévu à l'article 2, l'employeur se concerte avec les ouvriers concernés et recueille l'avis de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des représentants des organisations représentatives des travailleurs.

§ 2. La notification du préavis s'effectue dans les sept jours civils suivant la date de la décision commune prise lors de la concertation précitée.

§ 3. Les employeurs s'engagent à ne pas s'opposer systématiquement aux demandes visant à appliquer la prépension. Si des cas pareils se présentent, ceux-ci seront, à la demande de la partie la plus diligente, soumis à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Art. 4. La prépension prend cours à l'expiration du délai de préavis prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail jusqu'au mois inclus au cours duquel l'ouvrier prépensionné atteint l'âge de prise de cours de sa pension de retraite. La prépension prend également fin au moment du décès du bénéficiaire.

B. Bedrag en uitkering

Art. 5. § 1. De aanvullende vergoeding bij brugpensioen is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referteloan en de werkloosheidsuitkering.

§ 2. Het netto referteloan is gelijk aan het bruto maandloon zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en de fiscale inhouding.

Evenwel voor de berekening van de aanvullende vergoeding bij brugpensioen voor de bepaling van het netto-referteloan is van toepassing:

- 1) de persoonlijk sociale zekerheidsbijdrage wordt berekend op het bruto-maandloon aan 100 % ;
- 2) de berekening gebeurt rekening houdend met de werkbonus.

§ 3. Het brutoloon wordt als volgt bepaald :

1. Het omvat de contractuel premies welke rechtstreeks zijn gebonden aan de door de werklieden verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Het omvat ook de voordelen in natura welke aan inhoudingen voor sociale zekerheid zijn onderworpen. Daarentegen worden de premies of vergoedingen welke als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

B. Montant et liquidation

Art. 5. § 1er. L'indemnité complémentaire en cas de prépension, est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

§ 2. Le salaire net de référence est égal au salaire brut mentionné prévu par la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, déduction faite des cotisations de sécurité sociale personnelles et des retenues fiscales.

Néanmoins pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension pour déterminer le salaire nette de référence est d'application :

1. la cotisation personnelle de sécurité sociale sera calculée sur base du salaire mensuel brut à 100 %
2. la calcul tiendra compte du « bonus à l'emploi »

§ 3. Le salaire brut est fixé comme suit :

1. Il comporte les primes contractuelles liées directement aux prestations effectuées par les ouvriers, auxquelles des cotisations de sécurité sociale sont retenues et dont la périodicité de paiement ne dépasse pas un mois.

Il comporte également les avantages en nature qui sont assujettis à des retenues de sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités octroyées comme compensation des coûts réels ne sont pas prises en considération.

2. Voor de per maand betaalde werklieden wordt het loon verdiend in de referentemaand, bepaald in punt 6 van deze paragraaf, als brutoloon beschouwd.
 3. Voor de werklieden die niet per maand worden betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon van de normale arbeidsprestaties van de in punt 6 van deze paragraaf bepaalde referentemaand te delen door het aantal normale arbeidsuren welke tijdens deze periode werden verricht. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren dat is bepaald bij de wekelijkse arbeidsregeling van de werklieden; dit produkt vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.
 4. Het brutoloon van de werklieden die gedurende de ganse referentemaand niet hebben gewerkt, wordt berekend alsof zij aanwezig waren geweest op alle arbeidsdagen welke in de beschouwde maand vallen. Indien werklieden, krachtens de bepalingen van hun arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moeten werken en zij al die tijd niet hebben gewerkt, wordt hun brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in hun arbeidsovereenkomst is vastgesteld.
 5. Het door de werklieden verdiende brutoloon, ongeacht of zij per maand of op een andere wijze worden betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal van de contractuele premies met uitzondering van de eindejaarspremie, en van de veranderlijke bezoldingen waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door hun in de loop van de twaalf maanden welke aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
2. Pour les ouvriers payés par mois, le salaire gagné au cours du mois de référence prévu au point 6 du présent paragraphe est considéré comme salaire brut.
 3. Pour les ouvriers qui ne sont pas payés par mois, le salaire brut est calculé sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal est obtenu en divisant le salaire afférent aux prestations de travail normales, effectuées au cours du mois de référence prévu au point 6 du présent paragraphe, par le nombre d'heures de travail normales, effectuées pendant cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire des ouvriers; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.
 4. Le salaire brut des ouvriers n'ayant pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculé, supposant qu'ils aient été présents toutes les journées ouvrables du mois considéré. Si les ouvriers, en vertu des dispositions de leur contrat de travail, ne doivent travailler que pendant une partie du mois de référence, alors qu'ils n'ont pas travaillé pendant tout ce temps, leur salaire brut est calculé sur la base du nombre de jours ouvrables fixé dans leur contrat de travail.
 5. Le salaire brut gagné par les ouvriers, qu'ils soient payés par mois ou d'une autre façon, est augmenté d'un douzième du total des primes contractuelles, en excluant la prime de fin d'année, et des rémunérations variables dont la périodicité de paiement ne dépasse pas un mois et qu'ils ont reçues séparément au cours des douze mois précédant le licenciement.

6. Tijdens het in artikel 3 bedoeld overleg wordt tevens in het gemeenschappelijk besluit bepaald met welke referfemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen referfemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, welke de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

7. Wat betreft de werkliden en werksters betreft die voorafgaand aan het conventioneel brugpensioen deeltijds werken, maar minstens 80 % in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater töt wijziging van de overeenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 töt vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 töt invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties töt een halftijdse betrekking, wordt de aanvullende vergoeding berekend op het voltijds loon.

8. Het netto referfeloön wordt töt het hogere honderdtal afgerond.

§ 4. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding bij brugpensioen voorzien in § 1 van artikel 5 wordt gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten welke van toepassing zijn in de sector van het huden- en lederbedrijf en de vervangingsprodukten, zoals vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2001, gesloten in het Paritair Comité voor het huden- en lederbedrijf en vervangingsproducten, betreffende de koppeling van de lonen en uitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§ 5. Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien, in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen.

6. Lors de la concertation visée à l'article 3, on déterminera également le mois de référence à prendre en considération, qui sera mentionné dans la décision commune. Lorsque le mois de référence n'est pas fixé, le mois civil qui précède la date du licenciement est pris en considération.

7. En ce qui concerne les ouvriers et ouvrières qui travaillent à temps partiel, mais au moins 80 % dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 quater modifiant la convention 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, avant la prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire est calculée sur la rémunération à temps plein.

8. Le salaire net de référence est arrondi au centième supérieur.

§ 4. Le montant de l'indemnité complémentaire liquidée en cas de prépension, prévu au § 1er de l'article 5, est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités applicables dans le secteur de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement, tel que prévu par la convention collective de travail du 2 octobre 2001, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement, concernant la liaison des salaires et des indemnités à l'indice des prix à la consommation.

§ 5. Le montant de ces indemnités est, en outre, adapté le 1er janvier de chaque année par le Conseil national du travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

§ 6. Voor de werklieden die in de loop van het jaar tót de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

§ 6. Pour les ouvriers accédant au régime en cours d'année, l'adaptation s'effectue sur la base de l'évolution des salaires conventionnels, compte tenu du moment de l'année auquel ils accèdent au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

Art. 6. De bepalingen inzake "werkhervatting na ontslag" van CAO nr. 17tricies van 19.12.2006 van de NAR zijn van toepassing.

Art. 6. Les dispositions concernant « reprise du travail suite à un licenciement » du CCT n°17 tricies du 19 décembre 2006 du CNT sont d'application.

C. Geldigheid

C. Validité

Art. 7. De bepalingen inzake brugpensioen treden in werking op 1 januari 2010 en houden op van kracht te zijn op 31 december 2011.

Art. 7. Les dispositions relatives à la prépension entrent en vigueur le 1er janvier 2010 et cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2011.