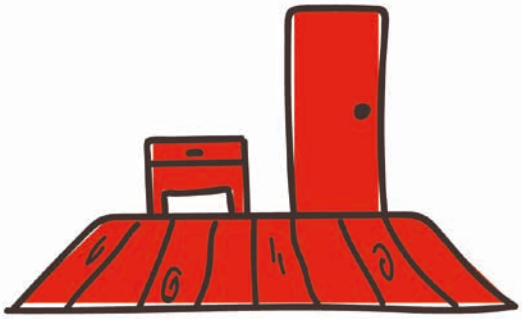


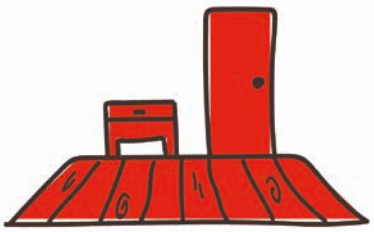
Ameublement et
Transformation du bois

CP 126

Guide sectoriel 2017 - 2018

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

www.accg.be



Ameublement et Transformation du bois

CP 126

Le masculin est utilisé au sens neutre et désigne tant les femmes que les hommes.

Introduction

Chers militants,

Dans votre secteur comme dans bon nombre d'autres secteurs, nous négocions également tous les deux ans, les conditions de travail et de salaires.

Nous avons conclu un accord avec un certain nombre d'améliorations, voici les plus importantes : augmentation de 1,1 % des salaires bruts à partir du 1er juillet 2017, augmentation de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire à partir du 1er juillet 2017, augmentation de la prime syndicale à 145 € dès que la loi le permettra et prolongation de tous les systèmes existants RCC et crédit-temps.

Dans ce guide, vous trouverez toutes les conventions de votre secteur. Nous espérons que cette brochure sera un outil utile dans votre travail syndical journalier.

Consultez également régulièrement le site web de la Centrale Générale, vous y trouverez outre l'actualité syndicale, les informations les plus récentes concernant votre secteur ainsi que des liens utiles.

Je vous remercie pour votre engagement et bonne chance !

Gianni De Vlaminck
Secrétaire fédéral

Sommaire

INTRODUCTION 3

PROTOCOLE D'ACCORD 2017-2018 6

Compétence de la commission paritaire 126 8

Classification des tâches 10

Conditions de travail et de rémunération 12

Octroi d'un avantage sous forme d'éco-chèques 14

Durée du travail 15

Durée du travail - modalités d'application 17

Assouplissement de l'organisation de la durée du travail 18

Conditions de travail des travailleurs occupés à des activités de transport 27

Durée du travail et repos du dimanche des travailleurs occupés par les établissements organisant des foires et des expositions nationales et internationales ainsi que par les exposants et les entreprises de montage et de démontage des stands 29

Congé d'ancienneté 30

Crédit-temps 31

Travail à temps partiel volontaire 33

Petit chômage 34

Frais de transport 35

Conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier 39

Régime de chômage partiel 40

Supplément en cas de chômage temporaire à partir du 1er janvier 2012 41

Allocation pour un jour férié payé qui tombe dans une période de chômage partiel ou de maladie et allocation pour certains jours de compensation 42

Contrôle de l'incapacité de travail 43

Convention collective de travail concernant l'instauration d'un code sectoriel de non-discrimination 44

Délais de préavis 45

Reclasssement professionnel 46

Groupes à risque et emploi tremplin 49

Politique sectorielle de formation et du marché du travail 51

Apprentissage à vie - comptabilisation des efforts de formation dans l'entreprise 53

Intervention octroyée à l'employeur faisant suivre à un ouvrier une formation externe 55

RCC « Régime général à l'âge de 62 ans » 57

RCC « Raisons médicales à 58 ans » 59

RCC « Très longues carrières à 58 ou 59 ans » 61

RCC « Métiers lourds – régime résiduel – à 58 ou 59 ans » 63

RCC « Métiers lourds – régime harmonisé – à 58 ou 59 ans » 65

Octroi d'un supplément à l'allocation complémentaire de (pré)pension 67

Le plan de pension sectorielle : Wood-life 68

Le régime de transition dans le cadre de l'introduction du deuxième pilier de pension sectoriel 71

Assurance hospitalisation : Medi-Bois 74

Fixation du montant et des modalités d'octroi et de liquidation des avantages sociaux complémentaires 75

Extinction des compléments au chômage complet – régime de transition 82

Montant et modalités d'octroi de l'avantage social 83

Fixation du montant de la cotisation des employeurs au fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois 84

Statut des délégations syndicales 85

Formation syndicale 88

Règlement d'orde intérieur pour les conseils d'entreprise 90

Règlement d'ordre intérieur du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail 94

Règlement de différends 99

Règlement d'ordre intérieur 100

CONTACTS **102**

PROTOCOLE D'ACCORD 2017-2018

Le résultat des négociations est fixé dans le protocole d'accord.
Par la suite, il est opéré une transposition dans de nouvelles CCT ou il y a adaptation de CCT existantes.

1. COÛTS SALARIAUX

À partir du 1er juillet 2017, les minimas sectoriels et les salaires horaires effectifs sont augmentés de 1,1 %.
La CCT du 6 juillet 2015 relative à l'octroi d'un avantage sous la forme d'écochèques, sera adaptée pour assimiler également le chômage temporaire pour raisons économiques avec des jours pour lesquels un salaire a été payé. Cette adaptation prend effet à partir de la période de référence 2016-2017.

2. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

À partir du 1er juillet 2017, le montant total en cas de chômage temporaire est augmenté à 6,25 € par jour. À cette fin, le montant prévu à l'art. 14 de la CCT du 6 juillet 2015 fixant le montant et le mode d'octroi et d'allocation des avantages sociaux complémentaires par le Fonds de Sécurité d'Existence pour l'ameublement et l'industrie transformatrice du bois, sera relevé de 3,59 € à 3,84 €.
Dans la même CCT, à l'art. 11, § 2, 4e alinéa, il sera ajouté la maladie professionnelle aux assimilations aux jours rémunérés.
Dès que cela sera permis par la loi, l'avantage social sera relevé de 135 € à 145 €. À cette fin, le montant journalier de 0,62 €, prévu à l'art. 2 de la CCT du 6 mars 2013 fixant le montant et les modalités d'octroi de l'avantage social, sera augmenté à 0,67 €.

3. OUVRIERS/EMPLOYÉS

Les partenaires sociaux émettront, dans la commission paritaire 126, un avis unanime visant à modifier son domaine de compétence, afin de faire également relever les employés des entreprises du bois et de l'ameublement, de cette commission paritaire ou d'une commission paritaire séparée.
Les thèmes du cahier de revendications 2017-2018 qui ont trait au thème ouvriers/employés seront traités dans ce cadre.

4. FORMATION ET APPRENTISSAGE

La politique sectorielle de formation et du marché du travail élaborée paritairement sera poursuivie, avec l'intégration d'une trajectoire de croissance telle que prévue par la loi du 5 mars 2017. La CCT qui règle cela sera à durée indéterminée. Cette CCT disposera en outre que l'employeur enregistre toutes les formations (formelles et informelles) dans l'outil d'enregistrement en ligne « Compas » de Woodwize.
L'effort pour les groupes à risque à hauteur de 0,15 % de la masse salariale est également poursuivi pour les années 2017-2018. Cette CCT est conclue - comme précédemment - pour une durée déterminée de 2 ans, jusque fin 2018.

5. RECLASSEMENT

Le reclassement solidarisé sectoriel est poursuivi, tant pour le régime général que pour le régime particulier. Si dans le régime général, en cas de rupture, la diminution de 4 semaines de salaire est applicable et que l'employeur fait appel à la solution sectorielle pour le reclassement, il est redevable au secteur, à cet égard, d'une indemnité à concurrence de 4 semaines de salaire. La CCT sectorielle relative au reclassement sera adaptée en ce sens.
En ce qui concerne les mesures augmentant l'employabilité prévues à l'art. 92 de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique, il sera lancé un groupe de travail, en vue d'une CCT à ce sujet à partir du 1er janvier 2019.

6. TRAVAIL FAISABLE

Le groupe de pilotage « politique de bien-être », composé ad hoc, de Woodwize est chargé d'élaborer plus amplement ce thème. Tous les trois ans, ce thème fera l'objet d'une étude, en vue de cartographier les développements dans le secteur.

7. LE PROTOCOL D'ACCORD INTERMEDIAIRE DU 12 AVRIL FAIT PARTIE INEGRANTE DE CET ACCORD

7.1. RCC

Pour la période conventionnelle 2017-2018, les régimes légalement disponibles seront ouverts (sous réserve de licenciement par l'employeur), tant en matière d'accès au RCC que de remboursement aux employeurs de l'indemnité complémentaire.
Il s'agit des régimes suivants:

- Le régime harmonisé métiers lourds: RCC à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018, moyennant 33 ans de carrière et métier lourd pendant 5 ou 7 ans ou 20 ans de travail de nuit, sur base des CCT nationales n° 120 et 121
- Le régime résiduaire métiers lourds: RCC à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018, moyennant 35 ans de carrière et métier lourd pendant 5 ou 7 ans sur base de la CCT nationale n° 122
- Le régime moins valides et travailleurs ayant des problèmes physiques graves: RCC à 58 ans en 2017 ét 2018, moyennant 35 ans de carrière sur base de la CCT nationale n° 123
- Le régime 40 ans de prestations effectives: RCC à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018, sur base des CCT nationales n° 124 et 125.

En exécution de cet accord, une CCT sectorielle sera conclue pour chaque régime RCC. Les dispositions fondamentales de ces CCT restent inchangées par rapport à 2015-2016, à l'exception des renvois aux bases juridiques et à la condition d'âge

adaptée pour l'année 2018. Ces CCT seront conclues pour une durée de 2 ans, c'est-à-dire du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.
La CCT du 6 juillet 2015 portant modification de la CCT du 4 décembre 2014 relative au RCC régime général à 60 ans reste d'application jusque fin 2017. Une CCT valable du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018 permettra également de couvrir par une CCT sectorielle le régime général à 62 ans, accessible sur base de la CCT n° 17 ; les dispositions de cette CCT sont identiques à celles des autres CCT sectorielles en matière de RCC, à l'exception des renvois aux bases juridiques et à la condition d'âge adaptée pour l'année 2018.

7.2. CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

La CCT sectorielle relative au crédit-temps sera adaptée là où c'est nécessaire aux dispositions de la CCT 103 ter.
En exécution de la CCT nationale n° 127, la limite d'âge pour un emploi de fin de carrière est maintenue à 55 ans pour les années 2017 et 2018 pour les groupes suivants :

- les ouvriers pouvant prouver une longue carrière d'au moins 35 ans
- les ouvriers ayant effectué un métier lourd (= travail en équipes successives, travail en services interrompus et le travail avec prestations de nuit) pendant au moins 5 ans durant les 10 ans qui précèdent ou pendant au moins 7 ans durant les 15 ans qui précèdent
- les ouvriers ayant travaillé dans un régime avec prestations de nuit pendant au moins 20 ans.

La CCT sectorielle relative au crédit-temps est adaptée en ce sens. Cette CCT est à durée indéterminée.

7.3. DISPENSE DE L'OBLIGATION DE CONVENTION DE PREMIER EMPLOI

Dans le courant de 2017, les organisations des travailleurs et des employeurs introduisent une demande commune de prolongation de la dispense de l'obligation de convention de premier emploi, pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019.

7.4. CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

Dans le courant de 2018, les partenaires sociaux demanderont une prolongation de deux ans de l'AR du 18 décembre 2016 fixant, pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de ameublement et de industrie du bois, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend totalement l'exécution du contrat de travail d'ouvrier afin de couvrir la période 2019-2020.
La CCT « Régime de chômage partiel » est prolongé, et ce parallèlement à la demande d'un nouvel AR en matière de chômage temporaire.

8. PROLONGATION DES CCT À DURÉE DÉTERMINÉE

Toutes les CCT à durée déterminée non expressément mentionnées ci-avant sont prolongées pour la durée du présent accord.

9. PAIX SOCIALE

Les signataires sont d'accord sur le fait qu'ils ont satisfait aux exigences qu'ils se sont mutuellement posées, sur le plan sectoriel, pour la durée du présent accord.
Les organisations des travailleurs et des employeurs s'engagent à ne pas formuler dans les entreprises, directement ou indirectement, d'exigences concernant les points qui ont fait l'objet de la présente négociation.
Elles s'engagent également à inciter leurs membres au respect du présent accord, afin de maintenir la paix sociale dans le secteur.

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE 126

A.R. 15.09.1975 - M.B. 09.12.1975.
A.R. 06.07.1983 - M.B. 26.07.1983.
A.R. 11.03.1987 - M.B. 19.03.1987.
A.R. 19.06.1991 - M.B. 10.07.1991.

Art. 1. Il est institué une Commission paritaire, dénommée « Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois », compétente pour les ouvriers et les employeurs des branches d'activité ou des entreprises suivantes :

1. La fabrication et la finition de meubles et de leur garniture, quelle que soit la technique utilisée, à l'exception de meubles en métal ; par « meubles » on entend tout objet ou tout équipement faisant partie d'une habitation ou de tout autre bâtiment quelconque, notamment :
   a. des sièges ;
   b. des meubles d'enfant, de jardin, d'école, de plage, de camping, de laboratoire, de clinique, de cuisine, d'église, de bureaux, de radio et de télévision ;
   c. des meubles isothermiques ;
   d. des hachoirs et des meubles pour boucherie ;
   e. des comptoirs ;
   f. des pianos, des orgues, des harmoniums et autres instruments de musique en bois.
2. L'assemblage et la finition de matelas en caoutchouc ou en une matière analogue de remplacement pour autant que ces activités s'effectuent dans des entreprises de fabrication de meubles.
3. La fabrication d'objets en bois destinés à la construction pour autant que l'activité principale de l'entreprise consiste dans la fabrication de ces objets, et étant entendu que les conditions de travail, en vigueur pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction, s'appliquent aux ouvriers occupés au placement des objets en bois précités.
4. La fabrication de panneaux et de parquets, la fabrication de triplex, de multiplex et de bois lamellé et la fabrication de panneaux en bois amélioré.
5. La fabrication de cercueils.
6. La location et/ou le placement de tout le matériel, a l'exception des installations de son, d'images, de signalisation et d'éclairage, pour l'organisation de foires, d'expositions, de festivités.
7. La fabrication, quelle que soit la technique utilisée, la location et/ou le placement de stands, de décors de théâtre, de fêtes ou de télévision, de tribunes.
8. La caisserie, la saboterie, la tonnellerie, la boissellerie et le charronnage.
9. La vannerie, y compris toute fabrication en osier, en rotin, en jonc ou en toute autre matière de remplacement.
10. La fabrication de combustibles ligneux.
11. La fabrication d'objets en liège ou en aggloméré de liège.
12. La fabrication, le commerce et le placement de cadres et de moulures.
13. La fabrication de brosses et de pinceaux, y compris la préparation des fibres et des poils.
14. La fabrication d'articles de sport, y compris des articles de colombophilie, de gymnastique et de pêche, en bois, en rotin ou en toute autre matière de remplacement.
15. Le commerce en gros et/ou en détail, y compris l'importation et l'exportation, de meubles non métalliques, avec ou sans finition, livraison, placement, entretien et réparation et pour autant que l'entreprise ne ressortisse pas à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail ou à la Commission paritaire des grands magasins.
16. La fabrication de jouets et de voitures d'enfant sauf si l'ossature est en métal, en matière plastique ou en toute autre matière de remplacement et que le façonnage ou l'assemblage de ces objets précités nécessitent des techniques ou des connaissances professionnelles propres aux constructions métalliques, mécanique et électrique.
17. Le tournage sur bois, entre autres, la fabrication :
   a. de talons et de formes en bois ou en matières de remplacement ;
   b. d'accessoires en bois ou en matières de remplacement, destinés à l'industrie textile ;
   c. de pipes en bois ;
   d. d'échelles ;
   e. de porte-manteaux ;
   f. de modèles en bois ;
   g. de poulies ;
   h. d'autres petits objets en bois, en farine de bois ou en toute autre matière de remplacement pour autant que le façonnage de ces objets nécessite une technique ou des connaissances professionnelles propres à la transformation du bois.
18. La fabrication de bouchons, à l'exclusion de bouchons en métal ou en matière plastique.
19. L'entreposage de meubles, à condition que cette activité ne soit pas l'annexe d'une activité de transport.
20. La fabrication de fibres ligneuses et de fibres de laine de bois.
21. La fabrication ou la fabrication par des tiers, quelle que soit la technique utilisée, ou le commerce, et ce en tout stade de finition, d'emballages composés essentiellement de bois, de panneaux de fibres de bois, de panneaux agglomérés ou de contreplaque, tels que des caisses, des crêtes, des cageots à fruits et à légumes, des palettes, des bobines pour câbles, des fûts, des cloisons ou tout autre objet qui a trait, directement ou indirectement, aux exemples d'emballages précités ; pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par « entreprises qui laissent fabriquer des emballages

par des tiers », les entreprises dont l'activité principale consiste à fabriquer des emballages, mais qui, à cet effet, font partiellement appel à des sous-traitants ; la récupération, l'entreposage, la réparation, la location ou le commerce d'emballages visés, à l'alinéa 1er ou laisser exécuter ces activités par des tiers ; les entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la Commission paritaire des ports, dont les ouvriers sont essentiellement occupés à la fabrication, quelle que soit la technique utilisée et ce en tout stade de finition, d'emballages industriels, composés essentiellement de bois, de panneaux de fibres de bois, de panneaux agglomérés ou de contre-plaque, en vue de l'entreposage, du transport ou de la distribution de marchandises.

22. La location d'espaces pour des expositions, des foires, des festivités, l'exposition, permanente ou non, de marchandises, des manifestations de quelque genre que ce soit.
23. L'organisation de stands, d'expositions, de foires.

CLASSIFICATION DES TÂCHES

CCT 27 septembre 1978 - AR du 6 mars 1979.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Par « ouvriers », sont visés les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II - GÉNÉRALITÉS

Art. 2. La présente classification des tâches est une base générale en même temps que minimum, applicable à toutes les entreprises.

Art. 3. L'application de la présente convention collective de travail se fait sur le plan de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale.
A défaut d'une telle délégation, elle a lieu en concertation avec le chef d'entreprise et les ouvriers. Les deux parties peuvent se faire assister par les délégués représentatifs des travailleurs et des employeurs, signataires de la présente convention collective de travail, représentés dans la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 4. Un comité paritaire de surveillance « Classification des tâches » est instauré au sein de la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
Tous les accords conclus sont transmis en communication par l'employeur au comité paritaire de surveillance « Classification des tâches », dans les 30 jours après leur conclusion.
Si des litiges surgissent dans l'entreprise, le comité paritaire de surveillance « Classification des tâches » est averti pour concilier les points de vue.

CHAPITRE III - SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES TÂCHES

A. Nombre de catégories

Art. 5. Les tâches sont subdivisées en cinq catégories principales.
La catégorie V coïncide au moins avec la classe salariale cotée la plus basse par la convention collective de travail fixant les conditions de rémunération et de travail.

B. Valeurs minimums

Art. 6. L'écart réciproque entre les catégories est déterminé comme suit - salaires horaires minimums au 1er juillet 1978 :
- catégorie V 156,40 F
- catégorie IV 163,20 F
- catégorie III 170,00 F
- catégorie II 176,60 F
- catégorie I 183,20 F

Les salaires horaires de la catégorie IV et de la catégorie II sont respectivement la moyenne arithmétique des salaires horaires des catégories V et III et des catégories III et I.
Lors de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail fixant les conditions de rémunération et de travail des nouveaux montants de base sont déterminés par catégorie.

C. Étalement

Art. 7. L'étalement à l'intérieur des limites des catégories permet, sur le plan de l'entreprise, de classer et de valoriser les diverses tâches.
S'il faut nécessairement constituer des catégories intermédiaires, elles font l'objet, sur le plan de l'entreprise, d'une annexe officielle du règlement de travail.
Il en est de même lorsqu'il existe des tâches qui sont nécessairement à rémunérer au-dessus de la catégorie I.

D. Description des catégories

Art. 8.
- Catégorie V : toutes les tâches à caractère général n'exigeant aucune période d'adaptation.
- Catégorie IV : toutes les tâches qui exigent une période d'adaptation. Cette période d'adaptation peut durer au maximum deux mois ; elle peut être continue ou discontinue. Pendant la période d'adaptation, il faut au moins payer le salaire horaire minimum prévu pour la catégorie V.
- Catégorie III : toutes les tâches dont l'exécution nécessite de l'habileté, de l'adresse et une formation. La période de formation peut durer au maximum 6 mois ; elle peut être continue ou discontinue. Pendant la période de formation, il faut au moins payer le salaire horaire minimum de la catégorie IV.
- Catégorie II : toutes les tâches qui exigent une connaissance professionnelle déterminée (spécialisation), de l'habileté, pour une exécution indépendante. Pour l'accomplissement des conditions requises afin de remplir la tâche convenablement, il faut une période de 3 mois au maximum pendant laquelle le salaire minimum de la catégorie III doit être au moins payé. Cette période peut être continue ou discontinue.
- Catégorie I : les tâches qui exigent de la part de l'ouvrier une connaissance professionnelle complète et une exécution indépendante.

E. Dispositions générales

1. L'embauche

Art. 9. Le diplôme est déjà une certaine indication de compétence de la personne qui l'a acquis, ainsi que de la catégorie à laquelle elle pourrait normalement prétendre.
Ce n'est cependant que dans l'exécution de la tâche imposée que la capacité de la personne d'exécuter ladite tâche peut être jugée.
Cela vaut également pour les personnes

n'ayant pas de diplôme. En tout cas, le salaire de la catégorie à laquelle appartient la tâche exécutée doit être payé dans les conditions prévues par la description des catégories et tâches précitées.

2. Modalités d'application

Art. 10. Si, à la suite de l'application de cette classification, il faut augmenter le salaire de l'ouvrier, l'augmentation doit avoir lieu progressivement durant une période d'adaptation de 3 mois.

Art. 11. Si, par l'application de cette classification, le salaire d'un ouvrier est supérieur à celui prévu par la tâche exécutée, l'ouvrier conserve son salaire comme un droit acquis, lié à la personne et non à la tâche exécutée. On peut toutefois en tenir compte lorsque, comme suite à un changement de tâche, cette personne est transférée vers une catégorie supérieure.

Art. 12. Pour les sous-secteurs boissellerie et tournerie, liège, caisserie et tonnellerie, farine de bois, vannerie, articles de sport, saboterie, il y a lieu, lors de l'établissement de la classification des tâches sur le plan de l'entreprise, de tenir compte des tensions barémiques existant au 1er juillet 1978 et ce, par rapport aux cinq catégories principales de cette classification des tâches.
De ce fait, ces tâches peuvent éventuellement être classées dans des catégories inférieures ou intermédiaires ; de telle manière que la classification des tâches ne peut en aucun cas entraîner une augmentation générale des salaires.

3. Changement de catégorie

Art. 13. Si un ouvrier demande lui-même sa mutation vers une catégorie inférieure, l'adaptation du salaire a lieu immédiatement. La modification au contrat de travail s'effectue par écrit par les deux parties et est confirmée par leur signature.

Art. 14. Lorsque, pour des raisons médicales, une personne ne peut ou ne sait plus exécuter sa tâche normale, une autre tâche lui est confiée dans la mesure où semblable tâche est disponible.

Art. 15. Lorsque, pour des raisons techniques ou économiques, une tâche déterminée est supprimée ou lorsqu'une personne ne peut ou ne sait exécuter sa tâche normale, une tâche équivalente lui est confiée.
Lorsque cela n'est pas possible, une tâche lui est proposée dans une catégorie inférieure. Il doit y avoir un accord à ce sujet entre la direction de l'entreprise et l'ouvrier qui peut se faire assister par la délégation syndicale, ou, à défaut de cette dernière, par le représentant du syndicat de la personne concernée.
La personne concernée doit de toute façon donner son accord sur ce passage à une catégorie inférieure.
Le salaire correspondant à la nouvelle tâche n'est appliqué qu'après une période de trois mois. La modification au contrat de travail se fait par écrit par les deux parties et est confirmée par leur signature.

CHAPITRE IV - SITUATIONS DE CLASSIFICATIONS EXISTANTES

Art. 16. Les classifications des tâches existantes qui ont été fixées antérieurement après accord entre les chefs d'entreprise et les organisations syndicales sont maintenues pour autant qu'elles soient plus favorables ou au moins équivalentes aux dispositions de la présente classification.

CHAPITRE V - TRAVAIL DANGEREUX, INSALUBRE ET INCOMMODE

Art. 17. Pour le travail reconnu dangereux, insalubre et incommode, des dispositions sont prévues qui cadrent avec la description générale des catégories au plan de l'entreprise, puisque dans la description des cinq catégories principales, il n'a pas été tenu compte des suppléments salariaux pour le travail dangereux, insalubre et incommode.

CHAPITRE VI - ADAPTATION

Art. 18. Dans l'année ou au moins après un an, certaines adaptations doivent être réalisées.

Art. 19. L'application effective de la présente convention collective de travail doit être réalisée dans les entreprises au plus tard le 1er octobre 1979.

CHAPITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

Art. 20. La convention collective de travail du 19 avril 1978 conclue au sein de la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois concernant la classification des fonctions est abrogée.

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1978. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNERATION

CCT du 21 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et engagés dans les liens d'un contrat de travail pour ouvriers ou d'un contrat de travail pour ouvriers à domicile.
Par « ouvriers », l'on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II - SALAIRES HORAIRES MINIMUMS DES OUVRIERS MAJEURS

Art. 2. Les salaires horaires minimums des ouvriers majeurs sont fixés comme suit, en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

Catégories	Salaires 1er janvier 2017 semaine de 37h20 (€)
I	14,2060
II	13,8280
III	13,4650
IV	13,0610
V	12,6500

A partir du 1er juillet 2017, les salaires horaires barémisés et effectifs sont augmentés de 1,1 % en exécution de l'accord sectoriel 2017-2018. Cette augmentation salariale coïncide avec une adaptation de l'index de 1,37 %. Tenant compte de l'augmentation de 1,1 % et de l'adaptation de l'index, les salaires horaires minimum sont dès lors fixés comme suit :

Catégories	Salaires 1er janvier 2017 semaine de 37h20 (€)
I	14,5590
II	14,1720
III	13,7990
IV	13,3860
V	12,9640

CHAPITRE III - BARÈME POUR LES JEUNES

Art. 3.
§ 1. Aux jeunes ouvriers sous contrat d'apprentissage industriel est garanti le salaire comme prévu par la loi du 19 juillet 1983, modifiée par la loi du 6 mai 1998.
§ 2. Les ouvriers occupés sous contrat de travail pour étudiant reçoivent le salaire de la catégorie V selon les pourcentages ci-après :

16 ans	61 %
17 ans	70 %
18 ans	78 %
19 ans	86 %
20 ans	90 %
21 ans	100 %

§ 3. Aux jeunes occupés dans le cadre de l'enseignement à temps partiel est garanti le salaire de la catégorie V selon les pourcentages ci-après :

16 ans	68 %
17 ans	77 %
18 ans	86 %
19 ans	95 %
20 ans	100 %
21 ans	100 %

CHAPITRE IV - RATTACHEMENT DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Art. 4. Les salaires horaires minimums des ouvriers majeurs et mineurs d'âge fixés aux articles 2 et 3 ainsi que la partie des salaires réellement payés égale à ces salaires minimums sont rattachés à l'indice de santé des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur Belge.

Art. 5. L'adaptation des salaires s'effectue quatre fois par an, au début de chaque trimestre civil, à partir du premier jour civil de ce trimestre et reste d'application pendant tout le trimestre.

Art. 6. Pour chaque trimestre, l'indice de référence est égal à la moyenne arithmétique des indices des troisième et deuxième mois qui précèdent le trimestre civil.

Art. 7. L'adaptation trimestrielle des salaires prévue à l'article 6 se calcule comme suit : les salaires du trimestre précédent sont multipliés par le coefficient, calculé avec quatre décimales, de la division de l'indice de référence par l'indice de référence précédent. La quatrième décimale reste inchangée quand la cinquième décimale est comprise entre 0 et 4 et sera augmentée d'une unité quand la cinquième décimale est 5 ou supérieure à 5.

Art. 8. L'adaptation des salaires à l'indice est reportée au trimestre suivant aussi longtemps que, après l'arrondissement prévu à l'article 7, le coefficient se situe entre 0,9950 et 1,0050[1]. Dans ce cas, le coefficient suivant est calculé en divisant la moyenne des indices des troisième et deuxième mois qui précèdent le trimestre civil par le même diviseur que celui qui a été utilisé lorsque le coefficient obtenu n'avait pas donné lieu à l'adaptation.

Art. 9. Le résultat des calculs, en appliquant le coefficient à quatre décimales, est arrondi au décime supérieur ou inférieur. Lorsque le chiffre des centimes est supérieur ou égal à 5, le résultat est arrondi au décime supérieur ; lorsque le chiffre des centimes est inférieur à 5, le résultat est arrondi au décime inférieur.

1. Cette disposition a pour conséquence que les salaires seront de toute façon adaptés à l'indice lorsque, après arrondissement comme prévu à l'article 7, le coefficient est égal à 0,9950 ou à 1,0050.

Art. 10. Si, au début d'un trimestre il faut appliquer en même temps une augmentation résultant de la liaison à l'indice des prix à la consommation et une autre augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison à l'indice n'est appliquée qu'après l'adaptation préalable des salaires selon l'augmentation prévue.

CHAPITRE V - OCTROI DE SUPPLÉMENTS DE SALAIRE EN CAS D'ORGANISATION DU TRAVAIL PAR ÉQUIPES SUCCESSIVES

Art. 11. A cause de l'incommodité du travail en équipes successives, les ouvriers visés à l'article 1er ont droit au paiement de suppléments de salaire, lesquels sont fixés comme suit :

Heures de travail situées entre	Supplément par heure
5 et 21 heures ou 6 et 22 heures	7,5 %
21 et 5 heures ou 22 et 6 heures (travail de nuit)	22,5 %

Ces suppléments ne s'appliquent pas aux entreprises octroyant déjà des suppléments équivalents, soit en pourcentage, soit sous une autre forme. En cas de travail par équipes successives, le travail du samedi doit se terminer au plus tard à 13 heures.
Les conditions plus favorables dont bénéficient les ouvriers de certaines entreprises restent acquises.

Art. 12. Les ouvriers visés à l'article 11 bénéficient en outre, par journée de travail, d'un repos de quinze minutes, imputé sur la durée de leurs prestations et rémunéré comme temps de travail.

Art. 13. Pour les ouvriers occupés dans d'autres formes d'organisation du travail que celles visées à l'article 11 et qui sont incommodes et pour lesquelles une dérogation par arrêté royal ou une décision de la Commission paritaire est requise, des conditions similaires de rémunération seront fixées au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI - EMPLOI

Art. 14. En cas de diminution du volume de travail due aux circonstances économiques, il est conseillé, avant de procéder à des licenciements, de répartir le travail restant entre les ouvriers par tous les moyens possibles.

Art. 15. En tout cas, avant de procéder à l'instauration du travail à temps réduit ou à tour de rôle et avant de procéder à des licenciements de personnel, le Conseil d'entreprise ou à défaut de cet organe, la délégation syndicale, doit être consulté au préalable. Au cas où l'entreprise doit instaurer des heures supplémentaires, il est fermement recommandé, sans préjudice de l'application de la loi sur la durée du travail, de faire récupérer ces heures supplémentaires par les ouvriers.
Pour ce qui est du droit à l'information des organes de concertation, il est recommandé d'appliquer la réglementation existante dans l'esprit de la loi.

Art. 16. § 1. Les entreprises qui désirent faire appel à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et aux dispositions de la convention collective de travail n° 108 portant sur le travail temporaire et le travail intérimaire conclue le 16 juillet 2013 au sein du Conseil National du Travail ne peuvent le faire que dans les limites prévues dans la loi et, là où c'est exigé, après approbation au niveau de l'entreprise par les représentants des ouvriers et après notification au fonctionnaire compétent.
§ 2. Pour les cas de travail intérimaire dont la durée maximale n'est pas réglée par la CCT 108 ou par la loi du 24 juillet 1987, il faut limiter le maintien en service anormalement long d'un travailleur intérimaire dans une même fonction.
§ 3. Est considérée comme « anormalement longue », l'occupation d'un travailleur intérimaire sous contrats successifs dont la durée totale excède 9 mois.
§ 4. Lorsque l'interruption de l'occupation chez l'employeur-utilisateur n'excède pas 4 semaines, le délai de 9 mois est calculé dès le début de l'occupation.

CHAPITRE VII - PAIX SOCIALE

Art. 17. Les organisations des travailleurs et des employeurs s'engagent, pendant toute la durée de cette convention, à ne pas poser de revendications générales ou collectives, ni au niveau du secteur ni au niveau de l'entreprise.

Art. 18. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2019. Elle remplace la convention collective de travail du 6 juillet 2015 (numéro 128814) qui n'est plus d'application depuis 1er janvier 2017.

Commentaire concernant l'art. 16 :

Cette disposition favorise le bon fonctionnement du marché de l'emploi étant donné qu'une occupation dans une entreprise utilisatrice après 9 mois est indiquée. Voir le PV de la Commission paritaire du 15/06/2011.

OCTROI D'UN AVANTAGE SOUS FORME D'ÉCOCHEQUES

CCT du 21 juin 2017.

Art. 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
Par travailleur on entend les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. § 1. Annuellement, des éco-chèques sont attribués aux travailleurs visés à l'art.1 pour un montant de 100 €. Ce montant est applicable aux travailleurs qui ont été occupés à temps plein pendant la période de référence complète. La première attribution aura lieu en juin 2016.
§ 2. Par période de référence, on entend la période qui s'étend du 1 juin de l'année calendrier précédente jusqu'au 31 mai de l'année calendrier en cours.
§ 3. Pour les travailleurs qui n'étaient pas occupés pendant toute la période de référence et/ou qui n'étaient pas occupés à temps plein pendant toute la période de référence, le montant est calculé au pro rata :

- par mois de service complet : (100 € / 12) * la proportion d'occupation à la fin du mois
- par mois de service incomplet : (100 € / 12) * (nombre de jours calendrier en service / nombre de jours calendrier du mois) * la proportion d'occupation à la fin du mois
- le montant d'écochèques à attribuer est arrondi à la dizaine supérieure si le résultat des opérations finit par une unité d'au moins 5. Sinon, le montant est arrondi à la dizaine inférieure.

Exemple : un ouvrier entre en service au 15 septembre, à temps plein. Du 1 janvier au 31 mai, il est occupé à 50 %.

- Septembre : (100/12)*(16/30)*100 % = 4,44 €
- Octobre à décembre = 100 *3/12 *100 %= 25 €
- Janvier à mai = 100 * 5/12 * 50 % = 20,83 €
- Total = 50,27
- Montant à octroyer = 50 €

§ 4. Les jours habituels d'inactivité situés entre deux périodes d'occupation doivent être pris en considération. Tel est, par exemple, le cas des jours fériés ou week-ends situés entre deux périodes d'occupation dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée successifs.
En cas de suspension du contrat, le calcul du nombre d'éco-chèques à octroyer est effectué en prenant en compte les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération. Sont également prises en considération les périodes de suspension du contrat en raison des vacances annuelles, que ces jours de vacances soient couverts ou non par un pécule de vacances. En outre, sont assimilés à des jours pour lesquels les travailleurs ont perçu une rémunération :

- les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la CCT n° 12bis concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
- Les jours de chômage temporaire pour raisons économiques, et ce à partir de la période de référence juin 2016 - mai 2017.

§ 5. La valeur nominative par éco-chèque s'élève à 10 € au maximum.

Art. 3. L'attribution des écochèques a lieu dans le courant du mois de juin de chaque année.

Art. 4. Par le biais d'une CCT au niveau de l'entreprise, l'attribution sous forme d'écochèque peut être transposé pour le même coût en un autre avantage.

Art. 5. Cette convention collective de travail entre en vigueur au 1ier juin 2016, à partir de cette date elle remplace la CCT du 6 juillet 2015 (numéro de régistration 128815).
Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties moyennant respect d'un délai de préavis de 3 mois par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire.

DURÉE DU TRAVAIL

CCT du 15 juin 2011.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Par « ouvriers » sont visés les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II - DURÉE DU TRAVAIL

Art. 2. La durée de travail conventionnelle est fixée à une moyenne de 37 heures 20 par semaine.

Art.2bis. En dérogation à l'article ci-dessus, la durée hebdomadaire du travail peut être portée à 38 heures par semaine. Pour ce faire, les entreprises doivent conclure une CCT d'entreprise, la transmettre pour notification dans les 10 jours au président de la commission paritaire et la déposer pour enregistrement au Greffe du Service Relations collectives de Travail du SPF Emploi.
Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale pour ouvriers, cette CCT est signée par les secrétaires régionaux des organisations professionnelles représentées dans ces délégations syndicales et, le cas échéant, des CPPT.
Au sein des entreprises ne disposant pas d'une délégation syndicale pour ouvriers, ladite CCT doit être signée par les secrétaires régionaux de deux organisations professionnelles au moins.
Ladite CCT d'entreprise peut entrer en vigueur dès son enregistrement.

Art. 3. Au niveau de l'entreprise, la réduction du temps de travail peut être réalisée par l'octroi de jours de compensation. Ce régime doit faire l'objet d'une négociation et d'une convention écrite au niveau de l'entreprise dans le Conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec le Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à défaut, avec le(s) représentant(s) de l'(des)organisation(s) des travailleurs. La convention ainsi conclue sera portée à la connaissance de la Commission paritaire restreinte. Les modalités d'exécution de la réduction du temps de travail sont fixées par la Commission paritaire. La Commission paritaire restreinte est également compétente pour tous les litiges qui découlent ou pourraient découler de l'application de cet article.

Art. 4. Si la réduction du temps de travail est réalisée par l'octroi de jours de compensation, le paiement des jours de compensation auxquels les travailleurs ont acquis le droit est à charge de l'employeur qui les occupe. Le calcul du salaire des jours de compensation s'effectue selon les dispositions prévues par la législation sur les jours fériés payés. Le droit aux jours de compensation est acquis au prorata des jours effectivement prestés et/ou assimilés.
Sont assimilés à des prestations effectives :

- les journées de vacances annuelles auxquelles le travailleur a droit et les jours fériés, payés entièrement et/ou en partie ;
- petit chômage, formation syndicale, congé-éducation payé, les jours de repos compensatoire mêmes, congé pour raisons familiales urgentes et le rappel obligatoire sous les armes ;
- les heures supplémentaires récupérées ;
- le jour de carence en cas d'incapacité de travail ;
- les jours donnant lieu au paiement d'un salaire hebdomadaire garanti ou mensuel garanti en cas de maladie, maladie professionnelle, accident ou accident de travail et les 30 premiers jours du congé de maternité ;
- les jours donnant droit à l'indemnité de congé de paternité.

Art. 5. Si les jours de compensation coïncident avec une période de suspension du contrat de travail, le paiement de ces jours s'effectue par l'employeur pour les jours de compensation déjà acquis.

Art. 6. En cas de rupture du contrat de travail par une des parties et d'appel sous les armes ou de service civil, l'ouvrier a droit à la partie des jours de compensation dont il n'a pas encore bénéficié, et ce, selon le mode de calcul prévu à l'article 4, déduction faite des jours de compensation dont l'ouvrier a déjà bénéficié. L'employeur délivre un certificat (selon le modèle ci-joint) attestant le paiement des jours de compensation, qu'ils aient été pris ou non.

Art. 7. Les jours de compensation ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.

CHAPITRE III - DÉROGATIONS À LA RÉPARTITION HEBDOMADAIRE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Art. 8. La durée du travail hebdomadaire reste répartie sur les 5 premiers jours de la semaine.

Art. 9. La Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois peut, par entreprise, y accorder des dérogations.

Art. 10. Les demandes de dérogation à l'article 8 ci-dessus doivent être adressées, par lettre recommandée, au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Elles doivent contenir l'accord des ouvriers concernés ainsi que la dérogation proposée à la durée hebdomadaire du travail.

CHAPITRE IV - VALIDITÉ

Art. 11. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 mars 2003 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 décembre 2005 paru au Moniteur Belge du 14 février 2006.

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

ANNEXE

Certificat (à remettre à la fin du contrat).

Le soussigné .....
(nom de l'employeur ou de l'entreprise)

déclare que .....
(nom du travailleur)

né(e) le .....

sorti(e) le .....

1. a pris (nombre) jours de compensation en application de la CCT du 26 mars 2003 relative à la réduction de la durée du travail à la date du .
2. n'a pas pris (nombre) jours de compensation, mais que ceux-ci lui ont été payés.

Fait à ..... , le

DURÉE DU TRAVAIL - MODALITÉS D'APPLICATION

CCT du 23 novembre 2011.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

CHAPITRE II - DURÉE DU TRAVAIL

Art. 2. En application des articles 3 et 4 de la convention collective de travail du 15 juin 2011 les durées du travail ci-après sont possibles :

	Jours de compensation	Nombre de jours de travail requis pour obtenir le droit*
semaine de 37 h 20	aucun	n'est pas applicable
semaine de 37 h 30	1 jour	260 jours
de 38 h 00	4 jours	65 jours
de 38 h 20	6 jours	43 jours
de 38 h 30	7 jours	37 jours
de 39 h 00	10 jours	26 jours
de 39 h 30	13 jours	20 jours
de 40 h 00	16 jours	16 jours

* Lorsque, lors de la fixation du nombre de jours de compensation, l'on n'obtient pas une tranche complète de jours de travail, une règle d'arrondissement est appliquée. Le travailleur a alors droit à un jour supplémentaire de compensation lorsqu'on a un solde de :

37h30/sem	131 jours
38h00/sem	33 jours
38h20/sem	22 jours
38h30/sem	19 jours
39h00/sem	3 jours
39h30/sem	11 jours
40h00/sem	8 jours réellement prestés ou assimilés à des jours prestés

Art. 3. En vertu de l'article 9 de la convention collective de travail n° 35 du Conseil national du travail du 27 février 1981, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 septembre 1981, le travailleur à temps partiel a droit au paiement proratisé des jours de compensation payés[1].

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 juin 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
Elle remplace la convention collective de travail du 30 juin 2009 qui n'est plus d'application à partir du 15 juin 2011.

1. Exemple 1 : application de la semaine de 39 heures, 10 jours de compensation payés. Un travailleur à temps partiel travaille tous les jours de la semaine, 4 heures par jour. Il a droit à 10 jours de compensation dans son régime de travail.

Exemple 2 : application de la semaine de 39 heures, 10 jours de compensation. Un travailleur à temps partiel travaille 2 jours sur 5. En cas d'occupation complète au cours de l'année, il a droit à 2/5 x 10 = 4 jours de compensation, qui coïncident avec des jours où il aurait normalement été occupé. S'il n'y a pas eu d'occupation complète, le droit au repos compensatoire payé est fixé selon la règle générale : 1 jour par tranche de 26 jours travaillés ou assimilés.

ASSOUPLISSEMENT DE L'ORGANISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

CCT du 6 juillet 2015.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 16 mars 1971 (Loi sur le travail) modifiée par la loi du 3 juillet 2005 relative à la concertation sociale et ses arrêtés d'exécution (Moniteur belge du 19 juillet 2005), dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 concernant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987), de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987). En outre, elle est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1er août 1996), et de l'arrêté royal du 24 février 1997 (Moniteur belge du 11 mars 1997).

CHAPITRE II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions suivantes s'appliquent aux chapitres III et IV de la présente convention.

Art. 3. La durée de travail moyenne
§ 1. La durée de travail conventionnelle effective est fixée à 37 h 20 par semaine en moyenne.
§ 2. En exécution de la convention collective de travail du 15 juin 2011 concernant la durée du travail (numéro d'enregistrement 104748), rendue obligatoire par arrêté royal du 20 décembre 2012 (Moniteur belge du 18 janvier 2013), la durée du travail doit être appliquée dans l'entreprise d'une des façons suivantes :

- semaine de 40 heures et 16 jours de compensation
- semaine de 39 heures et 10 jours de compensation
- semaine de 38 heures et 4 jours de compensation
- semaine de 37 h 20 sans jours de compensation.

§ 3. La durée de travail hebdomadaire d'application dans l'entreprise doit être respectée en moyenne sur une année. Cette période de référence prend cours le 1er juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante. Lorsque l'entreprise déroge à cette période de référence, le règlement de travail doit mentionner le début et la fin de la période de 12 mois pendant laquelle la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être réalisée.
§ 4. Heures supplémentaires
Lorsque des heures supplémentaires sont prestées en application de la loi , indépendamment du fait si elles sont prestées dans un horaire alternatif ou non, l'ouvrier a le droit de ne pas récupérer ces heures et cela, pour un maximum de 143 heures supplémentaires par an.
Quel que soit le choix de l'ouvrier, ces heures seront payées conformément à l'art.29 de la loi du 16 mars 1971.
§ 5. Transport de marchandises : personnel roulant
Au personnel roulant, occupé au transport de marchandises, l'AR du 10 août 2005 (Moniteur belge du 05 septembre 2005) ainsi que la convention collective de travail sectorielle activités de transport du 6 novembre 2013 remplaçant la CCT du 15 juin 2011, AR du 5 décembre 2012, Moniteur belge du 28 février 2013 (n° d'enreg. 104750), sont intégralement d'application.

Art. 4. Crédit d'heures de 91 heures
Au cours de la période de référence telle que définie à l'article 3 § 3, la durée totale des prestations effectuées ne peut à aucun moment, sauf dans les cas prévus à l'article 7, excéder de plus de 91 heures la durée moyenne des prestations, effectuées au cours de cette même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou parties de semaines déjà écoulées au cours de cette période de référence.

CHAPITRE III - HORAIRES EN APPLICATION DE L'ART. 20BIS DE LA LOI SUR LE TRAVAIL (LOI DU 16 MARS 1971)

Art. 5. Limite journalière et hebdomadaire
Le dépassement des horaires normaux de l'entreprise est possible dans les limites suivantes.
§ 1. Limite journalière
Le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite journalière de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder deux heures par jour.
En tout cas, la durée de travail journalière ne peut excéder 9 heures.
§ 2. Limite hebdomadaire
Le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder cinq heures par semaine.
En tout cas, la durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 45 heures.
§ 3. Travail du samedi (production)
Le travail de production du samedi est limité à un maximum de 12 samedis, à raison de 5 heures par samedi.

Art. 6. Procédure
§ 1. L'instauration de ces horaires s'effectue conformément à la procédure de modification du règlement de travail (articles 11 et 12 de la loi du 16 mars 1971 - loi sur le travail).
§ 2. Si, suite à la procédure légale de modification du règlement de travail, l'employeur et les travailleurs

ne parviennent pas à un accord, l'employeur peut saisir la Commission paritaire restreinte en vue de concilier les points de vue. La Commission paritaire restreinte se prononce dans les 3 jours ouvrables.
§ 3. Dans les entreprises sans organes de concertation, l'employeur peut adhérer à un modèle d'horaire sectoriel et envoie à cet effet au président de la Commission paritaire un acte d'adhésion au moment où il entame la procédure de modification du règlement de travail.

Art. 7. Crédit d'heures 143 heures
Le crédit temps tel que prévu à l'article 4 peut être porté à 143 heures, uniquement dans les cas visés aux artt. 25 et 26 § 1.3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée par la loi du 3 juillet 2005.

Art. 8. Repos compensatoire
§ 1. Toutes les heures prestées en dépassement de l'horaire journalier normal ou de l'horaire hebdomadaire normal, tant dans un régime de travail à temps plein qu'à temps partiel, donnent droit à un repos compensatoire pendant la même période de 12 mois fixée dans le règlement de travail.
Le repos compensatoire doit de toute façon être accordé dès que la limite, définie à l'article 4 ou à l'article 7 est dépassée et avant que l'ouvrier ne puisse à nouveau prester des heures de dépassement.
§ 2. De plus, le repos compensatoire sera certainement accordé avant que l'ouvrier/ouvrière ne soit mis(e) au chômage temporaire pour raisons économiques. Il ne peut être dérogé à cette règle que lorsqu'une période pendant laquelle les ouvriers/ouvrières prendront collectivement le repos compensatoire est convenue dans la convention d'entreprise.

Art. 9. Paiement
Le paiement des heures de travail prestées en dépassement de l'horaire normal s'effectue au moment où elles sont récupérées. Pour autant que ces heures se situent dans les limites définies à l'article 4 , elles ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

CHAPITRE IV - NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL EN APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 42 CONCLUE AU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Art. 10. Limite journalière et hebdomadaire
Le dépassement des horaires normaux de l'entreprise est possible dans les limites doubles suivantes.
§ 1. Limite journalière
Le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite journalière de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder deux heures par jour.
En tout cas, la durée de travail journalière ne peut excéder 10 heures.
§ 2. Limite hebdomadaire
Le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder huit heures par semaine.
En tout cas, la durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 47 heures.

Art. 11. Travail le samedi
§ 1. Par dérogation à l'article 8 de la convention collective de travail du 26 mars 2003 concernant la durée du travail, le travail le samedi est possible.
§ 2. Les activités exercées le samedi doivent faire l'objet de la convention d'entreprise dont il est question à l'article 18.
§ 3. Dans l'entreprise qui souhaite intégrer le travail du samedi dans les conditions précitées au § 2, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.

Art. 12. Le travail le samedi est également possible lorsque l'ensemble ou une partie des activités d'une entreprise est organisé dans le régime de 4 jours par semaine, conformément à la procédure prévue à l'article 18 et moyennant approbation par la Commission paritaire.

Art. 13. Travail dominical
§ 1. Constructeurs de stands
Les travailleurs chargés de la construction de stands pour des foires nationales ou internationales peuvent être occupés le dimanche, pour autant que les activités ressortissent à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
§ 2. Transport
Les activités de transport dans le cadre du transport international peuvent s'effectuer dès le dimanche à 12 h pour autant qu'il y ait un accord à ce sujet au niveau de l'entreprise .
§ 3. Dans l'entreprise qui souhaite intégrer le travail dominical tel que prévu aux paragraphes 1 et 2, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.

Art. 14. Repos compensatoire
§ 1. Toutes les heures prestées en dépassement de l'horaire journalier normal ou de l'horaire hebdomadaire normal, tant dans un régime de travail à temps plein qu'à temps partiel, donnent droit à un repos compensatoire pendant la même période de 12 mois définie par l'art. 3 § 3.
Le repos compensatoire doit de toute façon être accordé dès que la limite, définie à l'article 4 est dépassée et avant que l'ouvrier ne puisse à nouveau prester des heures de dépassement.
§ 2. De plus, le repos compensatoire sera certainement accordé avant que l'ouvrier/ouvrière ne soit mis(e) au chômage temporaire pour raisons économiques. Il ne peut être dérogé à cette règle que lorsqu'une période pendant laquelle les ouvriers/ouvrières prendront collectivement le repos compensatoire est convenue dans la convention d'entreprise.

Art. 15. Paiement
Le paiement des heures de travail prestées en dépassement de l'horaire normal s'effectue au moment où elles sont récupérées. Pour autant que ces heures se situent dans les limites définies à l'article 10 , elles ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

Art. 16. Volontariat
L'occupation des travailleurs dans le nouveau régime de travail ne peut se faire que sur une base volontaire, conformément aux dispositions de l'article 5b de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987).

Art. 17. Facilités
Le régime dans l'entreprise doit s'accompagner de l'instauration au niveau de l'entreprise de facilités pour les ouvriers/ouvrières concernés. Les modalités y afférentes doivent figurer dans la convention d'entreprise dont il est question à l'article 18. C'est ainsi que la récupération de ces heures peut être utilisée pour couvrir des absences non prévues dans la réglementation sur les « petits chômages » ou les congés pour « raisons familiales » ni dans les dispositions conventionnelles en la matière.

Art. 18. Procédure
§ 1. L'usage et l'instauration d'un nouveau régime de travail doivent faire l'objet d'une concertation donnant lieu à une convention au niveau de l'entreprise, conclue entre la délégation syndicale et l'employeur ou, à défaut, rédigée au sein du Conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du Comité de sécurité ou, à défaut, avec les représentants des organisations des travailleurs représentées dans l'entreprise. La convention précitée doit être jointe au règlement de travail.
§ 2. Les entreprises qui désirent faire usage de cette possibilité doivent communiquer leur convention d'entreprise au préalable par lettre recommandée au président de la Commission paritaire. Dans les 30 jours de la réception de cette lettre, la Commission paritaire restreinte doit donner son approbation.
§ 3. La Commission paritaire restreinte peut retirer son approbation à l'égard de l'entreprise qui abuse des heures supplémentaires ou où du travail au noir est constaté.
§ 4. L'instauration des nouveaux régimes de travail dans les entreprises individuelles aura une répercussion positive sur l'emploi, cf. l'article 6 de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail. Cette répercussion positive devra se concrétiser dans la convention d'entreprise, entre autres par la réduction du chômage temporaire, la diminution éventuelle du nombre de licenciements, en évitant le travail intérimaire et, si possible, par la création de nouveaux emplois, etc.
§ 5. Une évaluation aura lieu tous les six mois au niveau des entreprises individuelles qui font usage des nouveaux régimes de travail.

CHAPITRE V - SOUS-SECTEUR PANNEAUX DE PARTICULES - PANNEAUX REVÊTUS

Art. 19. Lors de l'instauration des systèmes de travail en continu ou en semi-continu dans le sous-secteur précité, et pour autant qu'elle ne s'effectue pas selon les dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), ces entreprises peuvent de tout temps faire usage des dispositions prévues dans la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987) et dans la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), à condition qu'un accord soit conclu à ce sujet au niveau de l'entreprise selon la procédure décrite à l'article 18. Cet accord stipulera également les conditions de salaire et de travail dans les régimes de travail visés.

CHAPITRE VI - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Art. 20. L'ouvrier/ouvrière âgé(e) de 55 ans ou plus et qui prouve au moins 20 années de prestations de nuit, tel que prescrit par l'arrêté royal du 3 juin 1997 (Moniteur belge du 13 juin 1997), a droit à un autre emploi qui répond mieux à ses possibilités physiques et professionnelles.
S'il n'est pas possible de proposer un autre emploi, il peut être mis fin au contrat de travail par l'ouvrier/ouvrière même ou par l'employeur.
Tant qu'il/elle est au chômage, il/elle a droit pendant 5 années à l'allocation complémentaire de chômage, indexée et revalorisée, à charge de l'employeur prévue par la CCT n° 46.

CHAPITRE VII - DURÉE D'APPLICATION - DISPOSITIONS TRANSITOIRES - DIFFÉRENDS

Art. 21. Durée d'application
Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2015. Elle remplace la convention collective de travail du 6 novembre 2013 (numéro 118489).

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire.
Si, à l'expiration du délai de préavis, aucune nouvelle convention sectorielle n'est conclue, les dispositions prévues dans la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987) et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), seront de nouveau intégralement d'application.

Art. 22. Dispositions transitoires
§ 1. Les expériences réalisées dans les entreprises visant à réaménager le temps de travail en application de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 restent pleinement d'application dans les entreprises concernées, selon les conditions stipulées dans

les conventions instaurant ces expériences.
§ 2. Lors de la cessation de ces expériences, l'entreprise devra se conformer au contenu de la présente convention.

Art. 23. Litiges
En cas de non-respect ou de litige concernant l'application de cette convention collective dans l'entreprise, la partie la plus diligente en informera l'autre par lettre recommandée.
Dans les 14 jours, une solution sera recherchée au niveau de l'entreprise individuelle.
Si aucun accord n'est conclu dans les délais fixés, l'application de la convention est suspendue et le litige est porté devant le président de la Commission paritaire.
Sans préjudice de la compétence du tribunal, le bureau de conciliation de la Commission paritaire se prononcera dans les trente jours.

ANNEXES À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'ASSOUPLISSEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Modèle de modification du règlement de travail « petite flexibilité »

A joindre en annexe au règlement de travail - approbation conformément à la procédure de modification du règlement de travail.

Art. 1. La durée de travail hebdomadaire moyenne dans l'entreprise est de 37 h 20.

La durée de travail hebdomadaire normale est de heures, donnant droit à jours de compensation. Sur base annuelle, heures doivent donc être prestées.

Art. 2. Horaire d'application dans l'entreprise

2.1. Horaire équipe de jour

	le matin		l'après-midi
Lundi	de h à h	et	de h à h
Mardi	de h à h	et	de h à h
Mercredi	de h à h	et	de h à h
Jeudi	de h à h	et	de h à h
Vendredi	de h à h	et	de h à h

2.2. Horaire(s) des équipes[1]

2.2.1. Equipe du matin

	le matin		l'après-midi
Lundi	de h à h	et	de h à h
Mardi	de h à h	et	de h à h
Mercredi	de h à h	et	de h à h
Jeudi	de h à h	et	de h à h
Vendredi	de h à h	et	de h à h

2.2.2. Equipe de l'après-midi

	le matin		l'après-midi
Lundi	de h à h	et	de h à h
Mardi	de h à h	et	de h à h
Mercredi	de h à h	et	de h à h
Jeudi	de h à h	et	de h à h
Vendredi	de h à h	et	de h à h

2.2.3. Equipe de nuit

	le matin		l'après-midi
Lundi	de h à h	et	de h à h
Mardi	de h à h	et	de h à h
Mercredi	de h à h	et	de h à h
Jeudi	de h à h	et	de h à h

1. A détailler selon l'application dans l'entreprise ou se référer aux articles existants dans le règlement de travail. A compléter éventuellement d'autres horaires pour certains départements, par exemple chargement et déchargement, transport, .

Vendredi de h à h et de h à h

Art. 3. Autre horaire avec heures de dépassement

3.1. Commentaire

+ 2 heures avec un maximum de 9 heures par jour
+ 5 heures avec un maximum de 45 heures par semaine.

Limite hebdomadaire

Si la durée du travail est de	le maximum est de
38 heures par semaine	38 + 5 = 43 heures
39 heures par semaine	39 + 5 = 44 heures
40 heures par semaine	40 + 5 = 45 heures

Limite journalière

Si la durée du travail est de	le maximum n'est PAS de	MAIS bien de
7,6 heures par jour	7,6 + 2	9 heures
7,8 heures par jour	7,8 + 2	9 heures
8 heures par jour	8 + 2	9 heures

3.2. Exemples

Horaire bis dans la semaine de 40 heures

Du lundi au vendredi de 7h à 12h et de 12h30 à 16h30
= + 5 h par semaine ; + 1 h par jour

Horaire bis dans la semaine de 38 heures

Si l'horaire normal est	du lundi au jeudi	de 8h à 12h et de 12h30	à 16h30
	vendredi	de 8h à 12h et de 12h30	à 14h30

L'horaire bis peut être	du lundi au jeudi	de 8h à 12h et de 12h30	à 17h30	(+ 1)
	vendredi	de 8h à 12h et de 12h30	à 15h30	(+ 1)
				max + 5

(maximum 9 h/jour et 45 h/semaine)

3.3. Autre horaire standard (on peut choisir un ou plusieurs horaires)

Horaire bis dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi	de 8h à 12h et de 12h30	à 17h30	(4 x 9)
Vendredi	de 8h à 12h et de 12h30	à 16h30	(1 x 8)
			44

Horaire ter dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi	de 7h à 12h et de 12h30	à 16h30	(4 x 9)
Vendredi	de 7h à 12h et de 12h30	à 15h30	(1 x 8)
			44

Horaire quater dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi	de 7h30 à 12h et de 12h30	à 17h	(4 x 9)
Vendredi	de 7h30 à 12h et de 12h30	à 16h	(1 x 8)
			44

Art. 4. Horaire avec heures compensatoires

Vous pouvez choisir un ou plusieurs horaires (4.2) ou les jours de repos compensatoire (4.3).

4.1. Exemple

Horaire ter dans la semaine de 38 heures (7h36/jour)

Si l'horaire normal est	lundi	de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06	
	mardi	de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06	
	mercredi	de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06	
	jeudi	de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06	
	vendredi	de 8h à 12h et de 12h30 à 16h06	
Si l'horaire ter peut être	lundi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06	(- 1 h)
	mardi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06	(- 1 h)
	mercredi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06	(- 1 h)
	jeudi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06	(- 1 h)
	vendredi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h06	(- 1 h)
			- 5 h
Ou aussi	lundi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h30	(- 36 min.)
	mardi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h30	(- 36 min.)
	mercredi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h	(- 66 min.)
	jeudi	de 8h à 12h et de 12h30 à 15h	(- 66 min.)
	vendredi	de 8h à 12h et de 12h30 à 14h30	(- 96 min.)
			-300 min. ou 5 h.

4.2. Horaire standard avec heures compensatoires 39 heures semaine

Horaire bis dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi	de 8h à 12h et de 12h30	à 15h30	(4 x 7)
Vendredi	de 8h à 12h et de 12h30	à 14h30	(1 x 6)
			34

Horaire ter dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi	de 7h à 12h et de 12h30	à 14h30	(4 x 7)
Vendredi	de 8h à 12h et de 12h30	à 13h30	(1 x 6)
			34

Horaire quater dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi	de 7h30 à 12h et de 12h30	à 15h	(4 x 7)
Vendredi	de 7h30 à 12h et de 12h30	à 14h	(1 x 6)
			34

Horaire quinquies dans la semaine de 39 heures

Du lundi au jeudi	de 7h30 à 12h et de 12h30	à 15h30	(4 x 7,5)
Vendredi	de 7h30 à 11h30		(1 x 4)
			34

4.3. Jours de repos compensatoire

Les heures de dépassement ainsi prestées seront récupérées sous la forme de jours complets de repos compensatoire.
Ces jours de repos compensatoire sont pris après concertation entre l'employeur et le travailleur, compte tenu de ce qui est stipulé à l'article 7.

Art. 5. Les travailleurs sont informés au préalable du passage de l'horaire normal à l'horaire de dépassement ou à l'horaire compensatoire.

Les travailleurs sont avertis individuellement ou par affichage d'un avis, au plus tard trois jours de travail avant l'instauration du nouveau régime de travail.

Art. 6. Conformément à l'article 9 de la convention collective de travail du 16 mai 2007 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, le salaire pour les heures de dépassement prestées est payé au moment où le repos compensatoire est pris[2].

Art. 7. Conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 16 mai 2007 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, l'ouvrier ne peut être mis en chômage temporaire que lorsque toutes les heures de dépassement sont récupérées.

2. Remarque : les données suivantes doivent figurer sur le compte individuel du travailleur :
   - soit les heures réellement prestées ;
   - soit les « heures normales » et les « heures de dépassement » et les « heures de repos compensatoire » d'une part et les « heures supplémentaires » et les « heures de compensation » d'autre part.

   Ce afin de permettre un contrôle pour toutes les parties concernées.

2. Acte d'adhésion en exécution de l'article 6§ 3 de la convention collective de travail du 16 mai 2007 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail

A renvoyer à Mme Lies Buekens, Président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, Service des relations collectives de travail, rue E. Blérot 1, 1070 Bruxelles.

Le/la soussigné(e) ..... (nom)
pour la société ..... (nom)
à ..... (adresse)
en sa fonction de .....

déclare adhérer à un (1) des horaires de dépassement suivants et reprendre ce nouvel horaire dans le règlement de travail, dans le respect de la procédure légale de modification du règlement de travail.

o équipe(s) de jour
  a. du 1er avril au 30 septembre inclus :
    horaire … (2) du lundi au vendredi inclus : + 1 heure le matin
  b. du 1er octobre au 31 mars :
    horaire …… (2) du lundi au vendredi inclus : + 1 heure le soir

o équipe(s) de jour
  du 1er janvier au 31 décembre inclus : horaire du lundi au vendredi inclus : sans modification
  samedi : de 7 h à 12 h : 5 heures

o régime deux équipes
  du 1er janvier au 31 décembre inclus
  a. horaire de l'équipe du matin : du lundi au vendredi inclus : sans modification
  samedi : de 7 h à 12 h : + 5 heures
  ou
  samedi : de 6 h à 11 h : + 5 heures
  b. horaire de l'équipe de l'après-midi : sans modification pas d'heures de dépassement
  le samedi.

Le/la soussigné(e) déclare que l'introduction de ces horaires

o a fait l'objet d'une concertation avec le Conseil d'entreprise/le Comité pour la prévention/la délégation syndicale (3). A titre de preuve, les horaires avec la signature des personnes concernées sont joints.

o ne peut faire l'objet d'une concertation sur le plan de l'entreprise qu'avec les travailleurs concernés (parce qu'il n'y a ni Conseil d'entreprise, ni Comité pour la prévention ni délégation syndicale).

Date ..... Signature + nom .....

(1) Dans l'entreprise qui connaît tant des équipes de jour qu'un régime de deux équipes, un horaire peut être appliqué pour chacun de ces régimes.
(2) Reprendre l'horaire du règlement de travail ou s'y référer.
(3) Biffer la mention inutile.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS OCCUPÉS À DES ACTIVITÉS DE TRANSPORT

CCT du 6 novembre 2013.

Art. 1. Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés à des activités de transport dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et à leurs employeurs.
Elle est conclue en exécution du Règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 portant harmonisation de certaines dispositions de nature sociale pour le transport par la route, la Directive n° 2002/15/CE concernant l'organisation du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles dans le transport routier, la loi du 16 mars 1971 (loi sur le travail), l'arrêté royal du 10 août 2005 pris en exécution de l'art. 19, 3e alinéa de cette loi et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de régimes de travail alternatifs.

Art. 2. Travailleurs occupés à des activités de transport
Par « travailleurs occupés à des activités de transport » on entend les ouvriers (h/f), conducteurs et convoyeurs de camions, en possession d'un permis de conduire de la catégorie C et CE.
Par « activités de transport » on entend : le transport de marchandises pour le compte de l'entreprise ou pour le compte d'entreprises du même groupe, le chargement et le déchargement de ces marchandises, les activités administratives relatives aux activités de transport visées.

Art. 3. Durée du travail
Les limites maximums de la durée du travail des travailleurs faisant partie du champ d'application de cette convention collective de travail sont les suivantes :
- 12 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ou 92 heures en deux semaines ;
- 520 heures par trimestre ;
- il n'est possible de déroger à ces limites que par une convention collective de travail d'entreprise. Dans ce cas, les limites hebdomadaires et trimestrielles précitées ne sont pas d'application.

Sauf dérogation par convention collective de travail d'entreprise, la durée de travail hebdomadaire moyenne des ouvriers visés à l'article 2 sur base annuelle est de 40 heures.
En application de la convention collective de travail du 15 juin 2011 (n° d'enreg. 104748) conclue au sein de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois concernant la durée de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal de 20 décembre 2012 (Moniteur Belge du 18 janvier 2013), 16 jours de compensation sont octroyés.
Toutefois, les horaires de travail d'application dans une entreprise aux travailleurs visés à l'article 2 à la date de prise de cours de cette convention restent valables jusqu'à la date d'échéance normalement prévue ou jusqu'à leur modification.

Art. 4. Rémunération
4.1. Temps de travail
Pour chaque heure de travail prestée, le travailleur reçoit le salaire horaire contractuellement convenu.

4.2. Temps de disponibilité
Par heure de « temps de disponibilité » comme décrit à l'arrêté royal du 10 août 2005, le travailleur reçoit une allocation.
Cette allocation est égale à 90 % du salaire horaire conventionnel.
Pour les heures tombant un dimanche ou un jour férié, l'allocation s'élève à 150 % du montant horaire d'une heure de temps de disponibilité.
Lors de l'indexation des salaires horaires pour les heures de travail, les allocations pour les heures de temps de disponibilité sont également adaptées du même coefficient.

4.3. Interruption du temps de travail et temps de repos
Ces interruptions ne sont pas rémunérées.

4.4. Le règlement décrit dans cet article ne peut toutefois pas avoir pour conséquence que le travailleur touche par période de paiement moins que le salaire correspondant à la durée hebdomadaire moyenne de travail qui lui est applicable, multiplié par le nombre de semaines dans cette période de paiement.

Art. 5. Sursalaire
Le sursalaire est dû au travailleur dès que l'un des plafonds de la durée du travail tels que définis à l'article 3 est dépassé ou dès qu'il y a plus de 60 heures de repos compensatoire à prendre.

Art. 6. Repos compensatoire
Les horaires des travailleurs occupés aux activités de transport comprennent le repos compensatoire à octroyer.
Lorsqu'il n'est pas possible de respecter ces plafonds, il faut accorder au moins un jour de repos compensatoire dès que, au cours d'une année civile ou au cours de la période de 12 mois convenue dans l'entreprise, la durée de travail hebdomadaire moyenne multipliée par le nombre de semaines écoulées est dépassée de plus de 60 heures.
Ce repos compensatoire est rémunéré à 100 %.

Art. 7. Procédure d'instauration des nouveaux horaires
Les horaires des travailleurs occupés à des activités de transport sont repris dans le règlement de travail sur proposition de l'employeur et après accord écrit des membres du personnel concernés.
Une copie des nouveaux horaires est communiquée par l'employeur au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie

transformatrice du bois dans le mois suivant son instauration.

Art. 8. Jours fériés
Les travailleurs occupés aux activités de transport peuvent être occupés les dimanches et jours fériés. Lorsque le travailleur ne doit pas travailler l'un des 10 jours fériés légaux, la rémunération normale est due, telle que visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 concernant les jours fériés (Moniteur Belge du 31 janvier 1974).

Art. 9. Frais propres à l'employeur
- Indemnité de séjour
  Les frais de séjour sont des frais à charge de l'employeur.
  Le travailleur qui passe la nuit en dehors de son domicile pour des raisons propres au service et qui fait des frais supplémentaires a droit au remboursement de ces frais.
  Ce remboursement est fixé forfaitairement à
  - 27,27 € lorsque l'absence dépasse 24 heures ;
  - 10,97 € lorsque l'absence est inférieure à 24 heures, mais comporte au moins une nuitée ;
  - 7,2 € par nuit lorsque l'absence est due à un cas de force majeure, à une grève ou à un autre fait rendant impossible tout transport par route.
- Indemnité « Code du Bien-être »
  Cette indemnité est le remboursement forfaitaire de dépenses effectuées par le travailleur en dehors du siège de l'entreprise qui, comme mentionné dans le Code du Bien-être, sert à couvrir les frais liés à la visite d'installations sanitaires ou de débits de boissons.
  Il s'agit de frais propres à la profession qui sont par conséquent à charge de l'employeur. Ils ne peuvent être payés que pour les jours où le travailleur est occupé.
  L'indemnité est payée pour toutes les heures de travail et le temps de disponibilité, avec un maximum de 12 heures par jour.
  A partir du 1er janvier 2014, elle s'élève à 1,12 €/heure, avec un maximum de 13,41 €/jour.
  Ce règlement n'exclut pas que l'entreprise rembourse les frais exposés sur base de documents probants.

Art. 10. Appareil de contrôle
L'employeur et les conducteurs surveilleront le bon fonctionnement exact du tachygraphe. Aussi longtemps que le tachygraphe fonctionne mal ou ne fonctionne pas du tout, les conducteurs et convoyeurs noteront les données sur une annexe spéciale à la feuille d'enregistrement.
L'employeur est tenu de faire réparer la panne dès que possible.
L'employeur fournit aux travailleurs un nombre suffisant de feuilles d'enregistrement.
Il est interdit aux conducteurs d'utiliser des feuilles d'enregistrement souillées ou endommagées.
Par journée de conduite, ils doivent utiliser une feuille d'enregistrement, et ce, à partir du moment où ils prennent le volant du véhicule.
L'employeur est tenu de conserver les feuilles d'enregistrement après usage pendant au moins un an. A la demande des fonctionnaires chargés du contrôle, l'employeur remettra les feuilles d'enregistrement. A la demande du conducteur, il lui en remettra une copie.
- Feuilles de prestations
  L'employeur met à la disposition du personnel roulant des feuilles de prestations. Ces feuilles, signées conjointement par l'employeur et le travailleur, servent de preuve des heures de travail prestées.
- Attestation d'occupation
  Le travailleur est également mis en possession de l'attestation d'occupation prévue par l'arrêté royal du 8 août 1980.

Art. 11. Durée
Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2014. Elle remplace la convention collective de travail du 15 juin 2011.
Elle peut être dénoncée par chaque partie signataire moyennant respect d'un délai de préavis de six mois qui commence à courir le 1er jour du mois suivant celui de l'envoi par lettre recommandée.

DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS DU DIMANCHE DES TRAVAILLEURS OCCUPÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS ORGANISANT DES FOIRES ET DES EXPOSITIONS NATIONALES ET INTERNATIONALES AINSI QUE PAR LES EXPOSANTS ET LES ENTREPRISES DE MONTAGE ET DE DÉMONTAGE DES STANDS

AR du 12 septembre 1980.

Art. 1. Le présent arrêté s'applique
1. aux travailleurs occupés :
   a. par les établissements organisant des foires et des expositions nationales et internationales ;
   b. par les entreprises et les exposants occupés au montage et au démontage des stands pendant la période de montage etde démontage de stands dans les foires et expositions visées sub a. ;
   c. par les exposants pendant la durée d'ouverture des foires et expositions visées sub a. ;
2. aux employeurs qui occupent les travailleurs visés au 1.

Art. 2. Le repos compensatoire auquel ont droit les travailleurs occupés au travail le dimanche en vertu de l'article 66, 26· de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est octroyé dans les quatre semaines qui suivent ce dimanche.

Art. 3. Les limites de la durée du travail fixées par l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peuvent être dépassées à condition qu'il ne soit pas travaillé en moyenne par semaine plus de 40 heures durant :
a. une période de quatre semaines consécutives pour les établissements visés à l'article 1er, 1.,a. ;
b. la période de montage et de démontage des stands pour les entreprises visées à l'article 1er, 1. b. ;
c. la période d'ouverture des foires et expositions pour les entreprises visées à l'article 1er, 1. c.

La période visée sub b. et c. ne peut en aucun cas dépasser quatre semaines consécutives.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

CCT du 27 avril 2005 –
AR du 1er septembre 2006.

Art. 1. Champ d'application
La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Par « ouvriers » sont visés les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. Ouverture du droit
Les ouvriers/ouvrières qui, au cours d'une année civile, atteignent une ancienneté de 20 ans ou qui, à ce moment-là, sont déjà en service chez leur employeur actuel depuis 20 ans ou plus ont droit, pendant cette même année, à un jour de congé payé supplémentaire, au prorata de leur régime de travail.

Art. 3. Droit au salaire
Le paiement de la rémunération de ce jour de congé est à charge de l'employeur.

Art. 4. Accord d'entreprise
Ce règlement ne porte pas préjudice aux régimes plus favorables au niveau de l'entreprise.

Art. 5. Modalités
Si l'organisation spécifique du travail l'exige, l'employeur et les travaillleurs peuvent convenir d'autres modalités d'octroi sur le plan de l'entreprise.

Art. 6. Durée de validité
Cette convention collective de travail est d'application à partir du 1er janvier 2005 et a été conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut y mettre fin moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois à notifier par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire.

CRÉDIT-TEMPS

CCT du 12 avril 2017.

PRÉAMBULE

Cette convention collective de travail a été conclue afin de porter exécution à la convention collective de travail n° 103, conclue par le Conseil National du Travail, instaurant le crédit-temps, comme modifié par la CCT n°103ter du 12 décembre 2016, relative à une meilleure conciliation entre le travail et la famille.
Les parties signataires situent l'exécution de cette convention collective de travail également dans le cadre de l'augmentation du taux d'occupation des travailleurs âgés. Elles recommandent dès lors aux employeurs d'accorder la priorité aux travailleurs de 50 ans et plus.
Elles conseillent également à leur membres, lors de la mise en œuvre dans l'entreprise, d'adapter l'organisation du travail à la réalité économique afin d'éviter tant le chômage économique que la prestation d'heures supplémentaires.
Dans le cas d'une restructuration, la diminution de carrière doit être considérée comme une forme de répartition du travail.
Par la présente, le secteur souscrit aux régimes des primes d'encouragement régionales.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières occupé(e)s dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de :

- la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la CCT nr. 103 ter du 20 décembre 2016.
- la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 3. Assouplissements
§ 1. En application de l'art. 4 § 4 de la CCT nr. 103, modifiée par la CCT nr. 103 ter du 20 décembre 2016, le crédit-temps avec motif dans le régime de l'art. 4 § 1 (51 mois) et § 2 (36 mois) de la CCT 103 peut, à part la prise sous forme d'une réduction de carrière de 1/5, également être pris sous la forme d'un crédit-temps à temps plein ou d'une réduction de carrière à mi-temps.
§ 2. En application de l'art 8 § 3, deuxième tiret, de la CCT nr. 103, l'âge à partir duquel un emploi de fin de carrière sous la forme d'une réduction de carrière de 1/5e peut être pris est diminué jusqu'à 50 ans pour les ouvriers pouvant prouver une carrière professionnelle de 28 ans, quel que soit le régime de travail.
§ 3. En application de l'art. 3 de la CCT nr. 127, pour la période 2017-2018, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application
de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.
Cette disposition peut être utilisée à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- soit ait été occupé depuis :
  a. ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
  b. ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
  c. ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 ;

§ 4. Concernant les § § 1 et 2, la prise à partir de 50 ans ne peut pas être imputée au seuil de 5 % et l'employeur ne peut pas refuser arbitrairement de marquer son accord.
Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5, ne sont non plus imputés au seuil de 5 %, et cela en application de l'art. 16 § 1, dernier membre de la CCT 103.

Art. 4. Exclusions
§ 1. Sans préjudice des assouplissements prévus à l'art. 3, sont exclus

du droit à une diminution de carrière de 1/5e :

- les ouvriers/ouvrières qui exercent une fonction déterminée par l'employeur, dont l'absence dans l'organisation du travail peut difficilement être compensée. Au cas où un différend se ferait jour au sujet de la liste de fonctions établie par l'employeur au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut soumettre le différend au comité de conciliation au sein de la Commission paritaire.
- les ouvriers/ouvrières occupé(e)s habituellement exclusivement la nuit ou le week-end.
- les ouvriers/ouvrières occupé(e)s dans des équipes successives dans un régime de travail en continu. Un régime de travail en continu est une forme d'organisation du travail dans laquelle la production se poursuit sans discontinuer pendant toute l'année, hormis une interruption pour fermeture collective en raison des vacances annuelles.
- l'ouvrier/ouvrière qui poursuit une activité indépendante ou l'ouvrier/ouvrière qui commence une activité rémunérée ou indépendante, étend une activité rémunérée ou indépendante supplémentaire existante ou exerce une activité indépendante depuis plus d'un an.

§ 2. A partir de 55 ans, les ouvriers(ières) occupé(e)s en équipes successives d'un régime de travail à feu continu ne peuvent plus être exclu(e)s du droit aux différentes formes de crédit-temps mentionnées dans la présente CCT.
L'employeur peut ajourner l'application du droit desdits travailleurs(euses) ayant des « fonctions-clés » avec un maximum de 12 mois. Il motivera cet ajournement.

CHAPITRE III – MODALITÉS

Art. 5. Organisation du travail
§ 1. Les jours de diminution de carrière sont fixés de commun accord avec l'employeur, étant entendu que l'organisation normale des équipes reste possible.
§ 2. En aucun cas, La diminution de carrière d'un cinquième ne peut être prise la nuit.
La diminution de carrière de la semaine pendant laquelle l'ouvrier/ouvrière est normalement occupé(e) dans l'équipe de nuit sera prise, soit la semaine suivante, soit plus tard, de commun accord avec l'employeur.
Les jours de diminution de carrière d'1/5 peuvent être cumulés de commun accord entre l'employeur et le travailleur, à la condition que sur une période de référence de 12 mois, la durée moyenne hebdomadaire de travail de l'ouvrier(ière) en question soit respectée
§ 3. L'employeur peut supprimer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière pour des raisons et pendant la durée des raisons fixées par le conseil d'entreprise ou, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, par le règlement de travail.

CHAPITRE IV – DURÉE D'APPLICATION

Art. 6. Durée d'application
Cette CCT remplace la CCT du 22 juin 2016 (numéro 134345).
Cette convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2017. Chacune des parties peut y mettre fin moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois à notifier par lettre recommandée.
En dérogation, l'article 3, § 3 ne vaut que pour une durée déterminée. Cette disposition entre en vigeur au 1ier janvier 2017 et cesse de produire ses effets au 1er janvier 2019.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL VOLONTAIRE

CCT du 14 mai 1997 –
AR du 2 décembre 1998.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde de la compétitivité, parue au Moniteur belge du 1er août 1996 et de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 3. Chaque ouvrier/ouvrière a le droit de passer volontairement d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel ou de réduire son régime de travail à temps partiel.

Art. 4. Le régime de travail à temps partiel peut adopter les formes de réduction du temps de travail autorisées par la loi. Le temps de travail du travailleur à temps partiel peut aussi être calculé sur base annuelle, dans les limites du cadre légal.
En fonction des possibilités d'organisation au niveau de l'entreprise, le choix du régime de travail sera fixé entre l'employeur et l'ouvrier.

Art. 5. Le contrat de travail individuel sera modifié par écrit et les règles légales normales relatives au travail à temps partiel restent en vigueur. La modification du contrat de travail sera de durée déterminée ou indéterminée.

Art. 6. L'employeur a l'obligation d'engager un remplaçant dès que l'équivalent d'une occupation à temps plein disparaît, sauf s'il démontre que cette mesure permet d'éviter le chômage temporaire ou des licenciements.

Art. 7. L'ouvrier/l'ouvrière qui désire tirer parti de la possibilité offerte à l'art. 3 en informera l'employeur par écrit, quatre mois avant le début de la réduction de la durée du travail.
La demande mentionnera le début et la période au cours de laquelle l'ouvrier désire réduire la durée de travail ainsi que le régime de travail souhaité.

Art. 8. Le droit à la réduction de la durée de travail doit tenir compte des besoins de l'organisation de l'entreprise.
L'employeur ne pourra refuser son accord que : si plus d'un cinquième dans un département ou dans une fonction ou dans l'entreprise demande la modification en même temps.
L'employeur communiquera sa décision par écrit, au plus tard 2 mois après la demande.

Art. 9. Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 1997. Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée.

PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs ont le droit, tout en maintenant leur salaire, d'être absents de leur travail pour des raisons familiales ainsi que pour remplir certaines obligations.
La législation générale est complétée par un accord au niveau du secteur.

Conditions
- Avertir l'employeur au préalable ou, si ceci est impossible, le faire au plus vite.
- Utiliser le congé dans le but pour lequel il a été octroyé.
- Le droit au salaire n'est pas d'application que lorsque le petit chômage coïncide avec un jour de travail normal.
- Le travailleur a droit au montant du salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé normalement.

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal*), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (ou du cohabitant légal*), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
La naissance d'un enfant (congé de paternité).	Dix jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement. les 3 premiers jours sont payés par l'employeur, les 7 autres par la mutuelle.
Décès du conjoint (ou du cohabitant légal*), d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal*), ou participation d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal) à la fête de la « jeunesse laïque » là où elle est organisée.	Le jour de la cérémonie. Dans le cas où la cérémonie coïncide avec un jour habituel d'inactivité, 1 jour est attribué dans la semaine de la cérémonie ou dans la semaine suivante
Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection, ou séjour du travailleur objecteur de conscience au service de santé administratif.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Adoption d'un enfant du travailleur (congé d'adoption).	• 6 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans ; • 4 semaines lorsque l'enfant a entre 3 et 8 ans. Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur, les autres par la mutuelle.

* Par « cohabitation légale », on vise la situation de vie commune de 2 personnes qui ont fait une déclaration écrite en ce sens auprès de l'échevin de l'état civil de leur commune de domicile (C. civ., art. 1475 et 1476). Le cohabitant légal est assimilé au conjoint du travailleur (A.R. 28 août 1963, art. 4 bis).

FRAIS DE TRANSPORT

CCT du 15 juin 2011.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. L'intervention des employeurs dans les frais de transport pour la distance, aller et retour, des ouvriers et ouvrières entre le domicile et le lieu de travail est fixée ci-après.

CHAPITRE II - TRANSPORT EN COMMUN (BARÊME EN ANNEXE)

Art. 3. Les ouvriers et ouvrières qui font usage des moyens de transport public (train ou bus) ont droit, à charge de l'employeur, au remboursement des frais occasionnés à raison de 80 % du prix de la carte train tel que fixé au barème figurant en annexe de l'arrêté royal du 10 décembre 1990 pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 et repris ci-après comme faisant partie de la présente convention.
Commentaire : l'employeur octroyant cette indemnité peut conclure sur cette base une « convention tiers payant » avec la SNCB. La SNCB facture alors 80 % du prix de l'abonnement à l'employeur. Les 20 % restants sont pris en charge par la SNCB.[1]

Art. 4. Le remboursement des frais dont question à l'article 3 se fait au moins chaque mois sur présentation des preuves de la dépense délivrées par les instances compétentes.

Art. 5. Les ouvriers et ouvrières qui font usage des transports publics autres que ceux organisés par la SNCB (les transports commun urbain et sururbain) sur une distance supérieure à 5 km à calculer depuis l'arrêt de départ ont droit à une intervention supplémentaire de la part de l'employeur.
Les parties signataires fixent comme suit les modalités de cette intervention supplémentaire :
§ 1.
a. les ouvriers et ouvrières en cause présentent à la direction de l'entreprise une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance supérieure à 5 km, un moyen de transport public en commun (urbain et suburbain) pour se déplacer de leur domicile au lieu du travail et vice-versa ;
b. la direction de l'entreprise peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.
§ 2.
a. Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention des employeurs est égale à l'intervention de l'employeur dans le coût de la carte train ;
b. lorsque le prix est fixe, quelle que soit la distance, l'intervention des employeurs est fixée de manière forfaitaire et atteint 80 % du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train.[1]

CHAPITRE III - TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINÉS

Art. 6. Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public - l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train.

Art. 7. Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 6, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit : après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, ait été calculée conformément aux dispositions des articles 3 à 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

CHAPITRE IV - AUTRES MOYENS DE TRANSPORT (BARÊME EN ANNEXE)

Art. 8. Si la distance réelle parcourue entre le domicile et le lieu de travail dépasse 5 km, les ouvrières et ouvriers ont droit à une intervention dans les frais de transport suivant le barème ci-après qui fait intégralement partie de la présente convention. Ce barème correspond à 70 % du prix de la carte train sur une base hebdomadaire. L'intervention journalière correspond à un cinquième de l'intervention sur une base hebdomadaire.
En cas de contestation, il est fait référence à la distance « la plus rapide » selon le système Mappy (www.mappy.be).

Art. 9. L'employeur maintient le droit d'organiser lui-même à ses frais le transport des travailleurs. Dans ce cas, il n'est pas prévu d'intervention dans les frais de déplacement.

Art. 10. Indemnité-vélo
L'ouvrier/ouvrière qui déclare par écrit, à l'attention de son employeur, qu'il/elle se déplace à vélo de son domicile à son lieu de travail pendant au moins

1. Commentaire : L'employeur octroyant cette indemnité peut conclure sur cette base une « convention tiers payant » avec la SNCB. La SNCB facture alors 80 % du prix de l'abonnement à l'employeur. Les 20 % restants sont pris en charge par la SNCB.

six mois par an peut prétendre à une indemnité-vélo à charge de l'employeur au cours de cette période. Cette indemnité s'élève à 0,15 € par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail. Pendant la période au cours de laquelle une indemnité-vélo est octroyée à l'ouvrier/ouvrière, cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres systèmes d'intervention patronale dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

CHAPITRE V - VALIDITÉ

Art. 11. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1er octobre 2011. Elle remplace la CCT du 16 mai 2007 dont la validité prend fin à la même date.
Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de trois mois ; cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste à chacune des autres parties contractantes.

NOUVEAUX BAREMES

A PARTIR DU 1ER FEVRIER 2018

Transport privé

Distance	Intervention hebdomadaire	Intervention journalière (1/5 de l'intervention hebdomadaire)
1-3	-	-
4	-	-
5	8,82	1,76
6	9,35	1,87
7	9,98	2,00
8	10,50	2,10
9	11,13	2,23
10	11,55	2,31
11	12,18	2,44
12	12,81	2,56
13	13,44	2,69
14	13,86	2,77
15	14,49	2,90
16	15,12	3,02
17	15,54	3,11
18	16,17	3,23
19	16,80	3,36
20	17,22	3,44
21	17,85	3,57
22	18,48	3,70
23	18,90	3,78
24	19,53	3,91
25	20,16	4,03
26	20,58	4,12
27	21,21	4,24
28	21,84	4,37
29	22,47	4,49
30	22,89	4,58

Distance	Intervention hebdomadaire	Intervention journalière (1/5 de l'intervention hebdomadaire)
31-33	23,94	4,79
34-36	25,20	5,04
37-39	26,67	5,33
40-42	27,93	5,59
43-45	29,40	5,88
46-48	30,87	6,17
49-51	32,13	6,43
52-54	33,18	6,64
55-57	34,23	6,85
58-60	35,07	7,01
61-65	36,54	7,31
66-70	38,01	7,60
71-75	39,69	7,94
76-80	41,37	8,27
81-85	43,05	8,61
86-90	44,73	8,95
91-95	46,20	9,24
96-100	47,88	9,58
101-105	49,56	9,91
106-110	51,24	10,25
111-115	52,92	10,58
116-120	54,60	10,92
121-125	56,07	11,21
126-130	57,75	11,55
131-135	59,43	11,89
136-140	61,11	12,22
141-145	62,79	12,56
146-150	65,10	13,02

NOUVEAUX BAREMES

A PARTIR DU 1ER FEVRIER 2018

Transport public

Distance	Inter-vention men-suelle	Inter-vention tri-mestrielle	Inter-vention annuelle	Inter-vention mi-temps
1-3	28,40	80,00	285,60	9,76
4	31,20	87,20	311,20	10,64
5	33,60	94,40	336,00	11,44
6	35,60	100,00	357,60	12,16
7	38,00	106,40	379,20	12,96
8	40,00	112,00	400,80	13,68
9	42,40	118,40	422,40	14,40
10	44,00	124,00	444,00	15,12
11	46,40	130,40	465,60	15,84
12	48,80	136,00	486,40	16,56
13	51,20	142,40	508,00	17,36
14	52,80	148,00	529,60	18,08
15	55,20	154,40	551,20	18,80
16	57,60	160,00	572,80	19,52
17	59,20	166,40	594,40	20,40
18	61,60	172,00	616,00	20,80
19	64,00	178,40	637,60	21,60
20	65,60	184,80	658,40	22,40
21	68,00	190,40	680,00	23,20
22	70,40	196,80	701,60	24,00
23	72,00	202,40	723,20	24,80
24	74,40	208,80	744,80	25,20
25	76,80	214,40	766,40	26,00
26	78,40	220,80	788,00	26,80
27	80,80	226,40	808,80	27,60
28	83,20	232,80	830,40	28,40
29	85,60	238,40	852,00	29,20
30	87,20	244,80	873,60	29,60

Distance	Inter-vention men-suelle	Inter-vention tri-mestrille	Inter-vention annuelle	Inter-vention mi-temps
31-33	91,20	254,40	908,80	30,80
34-36	96,00	269,60	961,60	32,80
37-39	101,60	284,00	1014,40	34,40
40-42	106,40	298,40	1067,20	36,40
43-45	112,00	313,60	1120,00	38,00
46-48	117,60	328,00	1172,80	40,00
49-51	122,40	343,20	1225,60	41,60
52-54	126,40	353,60	1263,20	43,20
55-57	130,40	364,00	1300,80	44,00
58-60	133,60	374,40	1338,40	45,60
61-65	139,20	388,80	1388,00	47,20
66-70	144,80	406,40	1450,40	49,60
71-75	151,20	424,00	1513,60	52,00
76-80	157,60	441,60	1576,00	53,60
81-85	164,00	459,20	1638,40	56,00
86-90	170,40	476,00	1701,60	58,40
91-95	176,00	493,60	1764,00	60,00
96-100	182,40	511,20	1826,40	62,40
101-105	188,80	528,80	1888,80	64,80
106-110	195,20	546,40	1952,00	66,40
111-115	201,60	564,00	2014,40	68,80
116-120	208,00	581,60	2076,80	71,20
121-125	213,60	599,20	2139,20	72,80
126-130	220,00	616,80	2202,40	75,20
131-135	226,40	634,40	2264,80	77,60
136-140	232,80	652,00	2327,20	79,20
141-145	239,20	669,60	2390,40	81,60
146-150	248,00	693,60	2477,60	84,80

CONDITIONS DANS LESQUELLES LE MANQUE DE TRAVAIL RÉSULTANT DE CAUSES ÉCONOMIQUES SUSPEND L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER

AR du 4 septembre 2014.

Art. 1. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue moyennant notification préalable d'au moins trois jours.
La notification se fait par l'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise.
Lorsque l'ouvrier est absent le jour de l'affichage, la notification lui est adressée par la poste le même jour.

Art. 3. § 1. La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ne peut dépasser huit semaines.
§ 2. Dans les cas visés à l'article 5, la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ne peut dépasser vingt-six semaines.
§ 3. Dans les cas visés aux § § 1er et 2, et lorsque la suspension a atteint la durée maximum respective, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail avant de pouvoir entamer une nouvelle suspension complète.

Art. 4. En application de l'article 51, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin ainsi que les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

Art. 5. La dérogation prévue à l'article 3, § 2, s'applique aux entreprises :
1° dont les résultats nets avant imposition, majorés des amortissements, sont négatifs pour l'année précédant la demande de dispense et dont les résultats des deux exercices précédant la demande présentent un solde déficitaire ;
2° qui ont perdu la moitié de leur capital ;
3° qui ont fait les communications visées au chapitre II de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs ;
4° qui, en application des dispositions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ont connu, au cours des deux années civiles précédant la demande de dispense, un nombre de jours de chômage au moins égal à 50 p.c. du nombre total de jours déclarés pour les ouvriers à l'Office national de Sécurité sociale.
L'entreprise qui fait usage de la dérogation prévue à l'article 3, § 2, doit communiquer au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où l'entreprise est établie laquelle des quatre conditions, énumérées au premier alinéa, elle remplit ; elle doit en joindre la preuve.

Art. 6. Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

Art. 7. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

RÉGIME DE CHÔMAGE PARTIEL

CCT du 6 juillet 2015.

Art. 1. Champ d'application
L'employeur qui fait usage de l'arrêté royal fixant, pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvriers, s'engage à respecter les dispositions prévues aux articles 2 et 3.

Art. 2. Dispositions
L'employeur s'engage à ne pas licencier d'ouvriers et d'ouvrières pour des raisons techniques ou économiques pendant la durée de la dérogation concernant le chômage partiel.

Art. 3. Si l'engagement, prévu à l'article 2 n'est pas respecté, l'employeur payera aux travailleurs licenciés pendant la durée de la période convenue la différence entre, d'une part, le salaire normal et d'autre part, l'allocation de chômage augmentée de l'allocation complémentaire de chômage octroyée par le Fonds de sécurité d'existence.

Art. 4. Validité
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018. La présente convention remplace la CCT du 6 novembre 2013 (numéro 118492).

SUPPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE À PARTIR DU 1ER JANVIER 2012

CCT du 15 juin 2011.

Art. 1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers (h/f) occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. L'obligation de l'employeur introduite par l'art. 9 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, visant à octroyer un supplément d'au moins 2 € par jour de chômage temporaire est prise en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les 130 premiers jours par année civile.
Le supplément de 2 € est intégré dans l'allocation complémentaire de chômage existante octroyée par le Fonds.

Art. 3. Cependant, l'indemnité complémentaire de 2 € est entièrement à charge de l'employeur :
- si l'ouvrier n'a pas encore ouvert le droit à l'indemnité de la part du FSE ;
- ou dès que le nombre de jours de chômage temporaire de l'ouvrier au cours d'une année civile dépasse le plafond de 130 jours.

Art. 4. Le Fonds de sécurité d'existence transmettra annuellement les informations nécessaires aux employeurs afin qu'ils puissent respecter les obligations découlant de l'art. 3.

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être résiliée par chacune des deux parties moyennant un préavis de trois mois signifié par courrier recommandé envoyé par la poste et adressé au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

ALLOCATION POUR UN JOUR FÉRIÉ PAYÉ QUI TOMBE DANS UNE PÉRIODE DE CHÔMAGE PARTIEL OU DE MALADIE ET ALLOCATION POUR CERTAINS JOURS DE COMPENSATION

CCT du 1 juillet 1982 – AR du 17 novembre 1982.

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives à l'octroi de salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an, l'employeur paie une allocation aux ouvriers et ouvrières pour un jour férié payé qui tombe dans une période de maladie de moins de 300 jours ou de chômage partiel. Cette allocation est égale soit à la différence entre le salaire normal et l'allocation de chômage augmentée de l'allocation complémentaire de chômage octroyée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, soit à la différence entre le salaire normal et les indemnités pour maladie, augmentée des indemnités complémentaires pour maladie octroyées par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 3. Le même supplément est d'application pour les jours de compensation relatifs à la réduction du temps de travail prévus dans la convention collective de travail du 1er juillet 1982, concernant la durée du travail, pour lesquels aucun salaire n'est dû par l'employeur.

Art. 4. La présente convention collective de travail remplace celle du 11 décembre 1974 conclue au sein de la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois fixant une allocation au cas où un jour férié payé tombe dans une période de chômage partiel ou de maladie, rendue obligatoire par l'A.R. du 3 décembre 1975, publié au Moniteur Belge du 15 janvier 1976.

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 1982 et est conclue pour une durée indéterminée.
Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste au Président de la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

CONTRÔLE DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

CCT du 30 septembre 1993.

Art. 1. Cette convention ne porte pas atteinte aux droits et devoirs de l'employeur et du travailleur définis par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, ni à la compétence des cours et tribunaux auxquels un litige éventuel est soumis.
Cette convention ne porte pas non plus atteinte au contenu et à l'étendue de la compétence du médecin délégué par l'employeur à effectuer le contrôle.

Art. 2. Si, après un examen médical, le médecin contrôleur conteste l'avis du médecin traitant du travailleur et estime que le travailleur peut reprendre le travail avant la date fixée, il faut suivre la procédure suivante :

1. il consigne son avis sur le document de contrôle destiné au travailleur et remet également un document de concertation pour le médecin traitant.
2. le médecin de contrôle prend le plus rapidement possible contact avec le médecin traitant pour lui communiquer personnellement sa décision.
3. le travailleur qui, après concertation ou non avec son médecin traitant, estime qu'il ne peut marquer son accord sur la décision du médecin de contrôle devra, pour préserver ses droits à la rémunération garantie, demander la procédure d'arbitrage décrite ci- après. Il conserve en outre le droit de soumettre le litige au tribunal du travail compétent.

Art. 3. Procédure d'arbitrage
Tout d'abord, le travailleur introduira, soit lui-même, soit par l'entremise de son médecin traitant, auprès du médecin contrôleur, une requête de mise en œuvre de la procédure d'arbitrage. Le travailleur informe immédiatement l'employeur qu'il a introduit cette requête.
Dans une première phase, le médecin contrôleur et le médecin traitant essaient d'aboutir à un accord sur la désignation d'un troisième médecin. S'ils n'aboutissent pas à un accord, il sera fait appel à un médecin de la liste de l'Onem.
Le médecin-expert est immédiatement informé de sa désignation par les parties.
Le médecin-expert effectue le contrôle médical demandé et informe de sa décision toutes les parties concernées, à savoir le travailleur, l'employeur, le médecin contrôleur et le médecin traitant. La décision du médecin-expert lie toutes les parties concernées. Les frais de l'expertise sont à charge de la partie mise en tort.

Art. 4. La convention entre en vigueur le 1er janvier 1994 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant observation d'un délai de préavis de 3 mois qui commence à courir le 1er jour du mois qui suit la notification par lettre recommandée à la poste.

Commentaire

Art. 2, 2e alinéa, point 1
Les parties signataires conviennent d'un modèle de document de contrôle. Ce modèle se trouve en annexe de cette convention. Le fait que le médecin de contrôle ne remet pas au travailleur le document de contrôle visé à ce point a pour conséquence que la rémunération garantie est due, sauf si l'employeur prend lui-même l'initiative d'entamer la procédure d'arbitrage, après qu'il ait sommé le travailleur par écrit à reprendre le travail à la date qui lui a été communiquée par le médecin contrôleur.

Art. 2, 2e alinéa, point 2
Cette formalité n'est pas une condition de validité du contrôle effectué.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT L'INSTAURATION D'UN CODE SECTORIEL DE NON-DISCRIMINATION

CCT du 24 septembre 2003 – AR du 1 avril 2006.

Art. 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
Cette convention est conclue en exécution de la loi anti-discrimination du 12 décembre 2002 et du décret flamand du 24 avril 2002 portant participation proportionnelle sur le marché du travail.

Art. 2. Objet
Les partenaires sociaux du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126) font part du fait qu'ils attachent beaucoup d'importance à la prévention et à la lutte contre toute discrimination indésirable sur la base du sexe, de la race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale
ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

Art. 3. Sensibilisation
C'est pourquoi ils sensibiliseront tous les employeurs et les travailleurs du secteur par le biais de canaux appropriés – pour qu'ils respectent ce code de non-discrimination.

Art. 4. Gestion du personnel
Il sera demandé plus particulièrement aux employeurs d'effectuer le recrutement, la sélection, l'appréciation et la rémunération du personnel de telle sorte que chacun soit traité sur un pied d'égalité, quel que soit le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique. L'employeur veillera à ce que dans son entreprise les travailleurs se traitent les uns les autres et traitent les autres avec un respect mutuel. Il nommera une personne de confiance qui écoutera des plaintes éventuelles.

Art. 5. Convenances
Il est demandé aux travailleurs de se respecter les uns les autres et de respecter les autres quel que soit le sexe, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, le handicap ou la caractéristique physique.

Art. 6. Formation
Lors des activités de formation ou d'autres activités organisées par le secteur, tant internes qu'externes, il faut prêter explicitement attention à la politique de participation proportionnelle au travail et à la diversité, pour autant que cela s'accorde avec la nature de l'activité.

Art. 7. Durée
Cette convention est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 1er octobre 2003. Les parties peuvent dénoncer cette CCT moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée.

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Depuis le 1er janvier 2014, de nouvelles règles sont d'application en matière de délais de préavis. Un pas important a ainsi été fait pour aboutir, à terme, à l'élimination des discriminations entre ouvriers et employés.

Ces nouvelles règles sont toutefois relativement complexes. En outre, notre secteur est sous un régime de transition jusqu'à 2018.
Plus d'information sur la page sectorielle de notre site web.

Nous vous conseillons donc, en cas de licenciement, de toujours prendre contact avec votre délégué syndical ou avec votre section syndicale. Ce conseil vaut également si vous souhaitez donner votre démission.

RECLASSSEMENT PROFESSIONNEL

CCT du 21 juin 2017.

Art. 1. Champ d'application et objectif
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'ameublement et de la transformation du bois.
Là où il est fait mention des ouvriers, on entend toujours également les ouvrières.
Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, sections 1 et 2, et de la convention collective de travail n° 82, conclue le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail.
Cette convention collective de travail a pour objectif d'octroyer le droit à un reclassement professionnel sectoriel à certaines catégories d'ouvriers licenciés.

Art. 2. Accès au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel

§ 1. régime général de reclassement professionnel, conformément à la section 1 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.
L'ouvrier dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit au reclassement professionnel.

§ 2. régime particulier de reclassement professionnel, conformément à la section 2 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.
L'ouvrier qui ne satisfait pas aux conditions du régime général de reclassement professionnel (§ 1) a droit au reclassement professionnel, pour autant qu'il remplisse simultanément les conditions suivantes :

- il n'a pas été licencié pour motif grave ;
- au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 45 ans ;
- au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur qui licencie.

Ce droit au reclassement professionnel est assoupli comme suit au sein du secteur :

- il n'a pas été licencié pour motif grave ;
- au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 40 ans ;
- au moment du licenciement, il compte au moins 5 ans d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur qui licencie.

§ 3. restructuration, fermeture ou faillite
Le reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel s'applique également aux ouvriers qui ressortissent aux § 1 ou § 2, en cas de restructuration, de fermeture ou de faillite.
Le droit au reclassement professionnel sectoriel peut, dans ce cas, être élargi aux autres ouvriers que ceux concernés par le § 1 ou § 2, pour autant que l'accompagnement dans le cadre du reclassement professionnel ait fait l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise, dans le cadre d'une restructuration, d'une fermeture ou d'une faillite de l'entreprise. L'accord du comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence est requis pour cet élargissement, à la demande des parties impliquées dans la rédaction du plan de restructuration.
Le premier accueil et l'accompagnement des ouvriers concernés par une restructuration, une fermeture ou une faillite sont pris en charge par les cellules pour l'emploi érigées à cette fin. Woodwize désigne également le bureau de reclassement professionnel, conformément à l'art. 7 de la présente CCT. Les accords de coopération nécessaires sont, dans ce cadre, conclus entre Woodwize et les autorités régionales.

Art. 3. Procédure
Pour les formes de reclassement professionnel visées à l'article 2, § 1 et 2, il suffit à l'employeur qui notifie le licenciement de signaler à l'ouvrier qu'il a droit au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel et qu'il doit, à cette fin, s'adresser à Woodwize, le centre de formation du secteur du bois. L'employeur doit communiquer au travailleur concerné les coordonnées de Woodwize de même que la manière dont le travailleur doit contacter Woodwize et le timing pour ce faire.
La phrase type suivante peut être, à cette fin, reprise dans la lettre de licenciement :
Nous vous signalons que vous avez droit au reclassement professionnel et que vous pouvez, à cette fin, avoir recours à l'offre sectorielle. Vous devez, dans ce but, vous adresser à :
Woodwize ASBL,
Allée Hof ter Vleest 3
1070 Bruxelles.
Tél. 02 558 15 51
info@woodwize.be
Dans ce cadre, vous avez tout intérêt à contacter Woodwize le plus rapidement possible.
Les consultants désignés à cette fin par Woodwize accompagneront l'ouvrier, à sa demande, et le mettront en contact avec l'un des bureaux de reclassement professionnel agréés, avec lesquels le secteur collabore.
Dans le cadre d'un reclassement professionnel collectif lors d'une restructuration (art. 2 § 3), la demande et la mise en œuvre du projet de reclassement professionnel sont centralisées en exécution du plan de restructuration.

Art. 4. Contenu de l'accompagnement de reclassement professionnel
L'ouvrier licencié a droit à un accompagnement de reclassement professionnel en trois phases.

La première phase (d'une durée de 2 mois à concurrence d'un total de 20 heures d'accompagnement) comprend :

- prise de contact et accompagnement psychologique destiné à accepter le licenciement et à établir un bilan pour l'ouvrier ;
- entraînement à la sollicitation et aide à la recherche d'un nouvel emploi ;
- suivi et assistance lors des sollicitations.

Si l'ouvrier n'a pas trouvé d'emploi ou n'a pas entamé une activité comme indépendant au cours de la première phase, l'accompagnement est poursuivi au cours d'une deuxième phase (d'une durée consécutive de quatre mois) à concurrence d'un total de 20 heures.
Si l'ouvrier n'a pas trouvé d'emploi ou n'a pas entamé une activité comme indépendant à l'issue de la deuxième phase, l'accompagnement est poursuivi au cours d'une troisième phase (d'une durée consécutive de 6 mois), à nouveau à concurrence d'un total de 20 heures.
Si l'accompagnement de reclassement professionnel a lieu pendant la période de préavis, les heures d'accompagnement sont déduites de la durée pendant laquelle l'ouvrier peut s'absenter pour rechercher un nouvel emploi, sur la base de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 5. Engagements de l'ouvrier qui fait appel au reclassement professionnel
Pour avoir droit à l'accompagnement de reclassement professionnel, l'ouvrier licencié est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du VDAB, d'Actiris ou du Forem et d'en produire la preuve.
Pour avoir droit à la poursuite du suivi et de l'accompagnement au cours des phases 2 et 3, l'ouvrier licencié s'engage à coopérer de bonne foi à l'accompagnement et à suivre les formations proposées.
Le droit à la poursuite de l'accompagnement sectoriel en cas de licenciement échoit dès que l'ouvrier s'absente sans justification plausible.
L'accompagnement prend également fin dès que l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi comme salarié ou comme indépendant. Si l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi, mais perd ce dernier endéans les trois mois de son entrée en service, l'accompagnement de reclassement professionnel peut être repris à sa demande, dans la phase où il avait été interrompu.

Art. 6. Engagement de l'employeur
L'employeur informera l'ouvrier licencié de son droit à l'accompagnement professionnel sectoriel et lui fournira les renseignements nécessaires à ce sujet, tels que prévus par l'**Art. 3.**

Art. 7. Organisation
L'ASBL Woodwize est désignée pour assurer la coordination du reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel.
Elle fait, à cette fin, appel à des bureaux de reclassement professionnel agréés, désignés par le Fonds de sécurité d'existence. Le comité de gestion paritaire du Fonds de sécurité d'existence consulte, à cette fin, tous les 2 ans les bureaux de reclassement professionnel qui ont manifesté leur intérêt à (renouveler) cette coopération. Cette consultation débouche sur des accords de coopération d'une durée déterminée de 2 ans, avec un maximum de 6 bureaux de reclassement professionnel. Le comité de gestion décide de cette coopération sur la base du dossier déposé, dans ce but, par les bureaux de reclassement professionnel et le cas échéant sur la base d'un rapport établi par l'ASBL Woodwize sur la période de coopération écoulée.
La coopération n'est possible qu'avec des bureaux de reclassement professionnel agréés par les Régions et qui s'en tiennent aux engagements qui leur sont imposés en application de la législation et de la convention collective de travail n° 82.
L'évaluation du reclassement professionnel sectoriel sera inscrite une fois par an à l'ordre du jour de la commission paritaire.

Art. 8. Financement
Les frais réclamés par les bureaux de reclassement professionnel sont à charge du Fonds de sécurité d'existence et imputés à la provision du bilan « activités de formation ».
Si, en application de l'Art. 81 de la loi du 26 décembre 2013, l'employeur applique la diminution de 4 semaines de rémunération de l'indemnité de préavis et fait appel à l'article 2 § 1 de la présente CCT pour le reclassement professionnel, il est redevable, à cet égard, d'une indemnité à concurrence de 4 semaines de rémunération. Cette contribution est perçue par le Fonds de sécurité d'existence, qui l'ajoutera à la provision du bilan 'activités de formation'. Pour la perception de cette contribution, les accords nécessaires seront conclus entre Woodwize et le Fonds.
En cas d'assouplissement des conditions d'accès au reclassement professionnel, comme rendu possible sur base de l'art. 2§ 3, un effort proportionnel peut être demandé à l'employeur, à déterminer par le comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence. Cette contribution est, dans ce cas, également ajoutée à la provision du bilan 'activités de formation' du Fonds de sécurité d'existence.
Lorsque c'est possible, il sera fait appel aux moyens publics mis à disposition pour la réintégration et le reclassement professionnel, comme, par exemple, via le Sociaal Interventiefonds du VDAB, pour des licenciements consécutifs à un licenciement.

Art. 9. Conformité à la législation et à la convention collective de travail n° 82
Les signataires de la présente convention déclarent que les employeurs qui font appel au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel satisfont aux obligations légales et conventionnelles à l'encontre du groupe cible visé aux art. 1 et 2.
Relativement à l'Art. 11/5 § 1 de la loi du 5 septembre 2001, les partenaires sociaux sectoriels déclarent que la valeur du reclassement professionnel offert au niveau sectoriel correspond à au minimum 1/12 du salaire annuel de l'année civile précédant le licenciement.
L'octroi de cet accompagnement de reclassement professionnel ne porte

pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail relatives au licenciement ni aux avantages complémentaires octroyés par les autres conventions collectives de travail sectorielles.

Art. 10. Durée de la convention
Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.
Cette convention remplace la CCT du 12 octobre 2016 (numéro 135696).

Art. 11. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

GROUPES À RISQUE ET EMPLOI TREMPLIN

CCT du 21 juin 2017.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de la transformation du bois.

Art. 2. Elle est conclue en exécution de :

- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), Titre XIII, Chapitre VIII, Section 1re. - Effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque ;
- l'AR du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Cette CCT doit être lue conjointement avec la CCT sectorielle relative à la politique sectorielle de formation et du marché du travail.

CHAPITRE II – COTISATION PATRONALE

Art. 3. Les employeurs sont redevables au Fonds de sécurité d'existence, pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018, d'une cotisation de 0,15 % (sur les salaires à 108 %), calculée sur la base du salaire total des ouvriers (ouvrières), tel que visé à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et les arrêtés d'exécution de cette loi.

Art. 4. Cette cotisation est comprise dans la cotisation patronale au Fonds de sécurité d'existence. Sa perception se fait par les soins de l'ONSS.

Le Fonds de sécurité d'existence subventionne, à l'aide de cette cotisation, l'élaboration d'initiatives prises en la matière par le centre sectoriel de formation Woodwize ASBL.

CHAPITRE III – INITIATIVES ET GROUPES CIBLES

Art. 5. Les parties signataires conviennent d'utiliser, pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018, les moyens tels que prévus ci-dessus pour :

l'élaboration de projets de formation

- pour les personnes issues des groupes à risque, tels que décrits ci-dessous ;
- les emplois-tremplins, tels que décrits à l'article 7, § 2 ;
- la couverture des frais de fonctionnement de l'ASBL Woodwize dans ce cadre.

Art. 6. Elles veulent, ce faisant, atteindre les groupes cibles suivants :

§ 1. les ouvriers/ouvrières occupés dans une entreprise du secteur. Pour ceux-ci, des efforts particuliers doivent être fournis en vue d'accroître leur employabilité. Ils peuvent être confrontés à l'introduction de nouvelles technologies ou à une modification de l'organisation du travail.

§ 2. les futurs travailleurs. Les personnes suivantes sont comprises dans cette catégorie :

1° les jeunes à scolarité obligatoire partielle et les élèves des formations en alternance ;

2° les jeunes demandeurs d'emploi ;

3° les autres demandeurs d'emploi, indépendamment de leur âge.

§ 3. La troisième catégorie concerne les ouvriers et ouvrières confrontés à un licenciement consécutif à une fermeture, une restructuration ou une réduction de l'entreprise.

§ 4. les groupes cibles particuliers suivants, tels que visés dans l'AR du 19 février 2013 :

1° les travailleurs âgés de 50 ans au moins travaillant dans le secteur ;

2° les travailleurs âgés de 40 ans au moins travaillant dans le secteur et menacés par un licenciement ;

a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours ;

b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration ;

c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé ;

3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ;

b) les chômeurs indemnisés ;

c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi ;

d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;

e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale ;

f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations ;

g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union

européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;

h) les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans.

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;
- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
- les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
- la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Art. 7. Les parties signataires s'engagent à offrir aux jeunes, par le biais d'un emploi-tremplin, des opportunités de travail dans le secteur. Tout jeune âgé de moins de 26 ans et appartenant aux groupes à risque énumérés à l'article 6, § 4, entre en considération pour un emploi-tremplin. Pour ce groupe cible, l'effort s'élève à 0,05 % de la masse salariale, comme prévu à l'Art. 2, 1° de l'AR du 26 novembre 2013.
Il est ainsi également satisfait à l'effort d'au moins 0,05 % de la masse salariale, prévu dans l'AR du 19 février 2013 pour les groupes à cible mentionnés à l'article 6, § 4.
L'ASBL Woodwize reçoit la mission de développer des actions de soutien et supplémentaires dans ce cadre.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Art. 8. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Art. 9. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

POLITIQUE SECTORIELLE DE FORMATION ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

CCT du 21 juin 2017.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de la transformation du bois.

Art. 2. Elle est conclue en application de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, Titre II, Chapitre II, 1re section - Investir dans la formation.
Cette CCT doit être lue conjointement avec la CCT sectorielle relative aux groupes à risque et aux emplois-tremplins.

Art. 3. La formation est reconnue comme un droit et une obligation pour les travailleurs du secteur.

CHAPITRE II - DÉVELOPPEMENT D'EFFORTS DE FORMATION DANS LE CADRE DE LA LOI DU 5 MARS 2017 CONCERNANT LE TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

Art. 4. Les partenaires sociaux prévoient un effort en matière de formation, qui est équivalent à un effort de formation d'en moyenne deux jours par an, par équivalent temps plein.
Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance pour augmenter à terme le nombre de jours de formation afin de contribuer ainsi à l'objectif interprofessionnel. L'évolution fera l'objet d'un suivi annuel. Si aucune croissance n'est constatée, les partenaires sociaux entreprendront les actions nécessaires.
La réalisation de la trajectoire de croissance est également soutenue :

- en communiquant mieux et plus largement l'offre de formations de l'ASBL Woodwize aux employeurs et aux travailleurs ;
- en étendant encore l'offre de formations de l'ASBL Woodwize, dans le cadre ou non du congé-éducation payé ;
- en entreprenant des actions par le biais de l'ASBL Woodwize, visant à accroître le degré de participation à des formations ;
- en encourageant les employeurs à enregistrer avec précision tous les efforts tant formels qu'informels en matière de formation ;
- en élaborant une offre de crise au profit des ouvriers, lors des périodes de chômage économique.

CHAPITRE III – DISTINCTION DES DOMAINES D'ACTION

Art. 5. On distingue les domaines d'action suivants :

- formations pour travailleurs et demandeurs d'emplois
- promotion de l'emploi dans l'industrie du bois et de l'ameublement
- alternance travail-études
- enseignement
- travail faisable
- reclassement professionnel sectoriel
- promotion de la diversité des travailleurs
- bien-être et sécurité
- toutes autres actions ou tous autres domaines suggérés par Woodwize ou les partenaires sociaux et approuvés par le conseil d'administration de Woodwize.

Art. 6. La politique sectorielle de formation et du marché du travail est initiée et mise en œuvre par l'ASBL Woodwize. Le conseil d'administration de l'ASBL Woodwize, au sein duquel les parties signataires sont représentées, approuve au préalable les projets proposés dans le cadre des domaines d'action visés à l'article 5.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX FORMATIONS POUR TRAVAILLEURS ET CHERCHEURS D'EMPLOI

Art. 7. Il est recommandé aux entreprises d'établir un plan de formation annuel, reprenant toutes les formations pour les ouvriers. Elles peuvent, dans ce cadre, faire appel à l'expertise de l'ASBL Woodwize. Les plans de formation sont soumis et discutés au conseil d'entreprise ou, en son absence, au comité pour le bien-être ou, en son absence, à la délégation syndicale.
Un effort d'accompagnement particulier sera fourni à l'intention des petites entreprises occupant moins de 20 ouvriers. L'ASBL veillera à ce que l'entreprise reçoive une proposition concrète de calendrier, endéans les deux mois qui suivent l'introduction de son plan.
L'ASBL Woodwize mettra un CV cumulatif de formations à la disposition des ouvriers qui ont suivi une formation organisée ou appuyée par elle au cours de l'exercice. Cela concerne les formations tant « externes » qu'« internes ».
Afin d'atteindre certains objectifs de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, l'ASBL Woodwize guide les entreprises afin qu'elles enregistrent de manière adéquate les efforts fournis et met, à cet effet, à leur disposition « l'outil d'enregistrement sectoriel » convenu entre les partenaires sociaux dans la CCT du 30 juin 2009.
Tous les travailleurs embauchés sont formés pour la fonction dans laquelle ils ont été embauchés, soit par le biais d'une FPI, soit par le biais d'une formation sur le lieu de travail. Ces groupes cibles seront mentionnés distinctement dans le plan de formation de l'entreprise. L'initiation à la sécurité fait partie de cette formation. La période de formation s'étalera sur six mois au minimum et vingt-quatre mois au maximum, si le

nouvel embauché ne possède aucune connaissance préalable ni d'expérience de la fonction. La période de formation s'étalera sur six mois au minimum et douze mois au maximum, si le nouvel embauché a bénéficié d'une formation préalable suffisante ou a acquis ces connaissances par l'expérience. Au cours de la période de formation, l'ouvrier/ouvrière nouvellement embauché(e) a droit à 90 % du salaire de la fonction pour laquelle il/elle a été formé(e), pour autant que le (la) nouveau (nouvelle) embauché(e) ait également la possibilité de compléter sa formation pratique dans l'entreprise par une formation choisie dans les programmes offerts par l'ASBL Woodwize.
Pour ce qui concerne les formations à l'initiative du travailleur, un entretien doit pouvoir avoir lieu entre l'employeur et le travailleur, dans le cadre du congé-éducation payé, au sujet du calendrier de cette formation. Le travailleur qui, en dehors des heures de travail et de sa propre initiative, suit une formation qui n'entre pas en considération dans le cadre du régime légal de congé-éducation payé et qui ne se déroule pas non plus à la demande explicite de l'employeur, bénéficie des avantages cités ci-après. La condition est toutefois que l'employeur en soit informé à l'avance et l'ait acceptée et que la formation ait été clôturée avec succès. Le travailleur peut, dans ce cas, opter soit pour un repos compensatoire payé pour les heures qu'il a chômée au profit de sa formation, soit pour une indemnité à charge de l'employeur, limitée au montant en vigueur pour le congé-éducation payé. Les heures en question ne sont, dans ce cas, pas enregistrées comme temps de travail. Le nombre d'heures pour lesquelles un tel avantage peut être obtenu est limité à 16 heures par année scolaire.

CHAPITRE V – ENREGISTREMENT DES FORMATIONS

Art. 8. Les entreprises du secteur enregistreront dans l'outil d'enregistrement en ligne « Compas » de Woodwize, toutes les formations (formelles et informelles) suivies par leurs ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 9. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.
Chacune des parties peut y mettre fin, pour autant qu'un préavis de 6 mois soit notifié par courrier recommandé.

Art. 10. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

APPRENTISSAGE À VIE - COMPTABILISATION DES EFFORTS DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

CCT du 30 juin 2009 – AR du 17 mars 2010.

Remarque : le 1er janvier 2017 le 'Centre Formation Bois (CFB)' a changé son nom en 'Woodwize'.
Les références doivent être comprises dans ce sens.

Art. 1. Champ d'application
Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Objectif
2.1. Cette convention collective de travail est conclue pour donner exécution aux Lignes directrices européennes concernant les politiques de l'emploi des états membres de l'Union européenne, plus précisément à la décision du Conseil du 12 juillet 2005, ligne directrice 23 : accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain.
Le 26 avril 2005, les partenaires sociaux de la CP 126 ont signé une déclaration d'intention concernant le développement d'un outil permettant de comptabiliser les efforts des entreprises en matière de formation sur le lieu de travail et d'apprentissage à vie.
2.2. Par ailleurs, elle met à exécution l'Arrêté royal du 10 février 2008 modifiant l'Ar du 30 janvier 2001 portant exécution du code des sociétés, portant du bilan social.

Art. 3. Applications aux PME
L'enregistrement de valeurs précises pose des problèmes pratiques dans une petite et une très petite entreprise. Une formation informelle n'est bien souvent pas même considérée comme une « formation ».
Une formation formelle n'est pas toujours planifiée au préalable, mais sera suivie lorsque l'occasion se présente.
Comme le secteur se compose à 90 % de PME, les partenaires sociaux conseillent aux entreprises :
1. de faire usage de l'instrument d'enregistrement sectoriel mis à disposition par le Centre de Formation Bois,
2. de faire usage des définitions et des valeurs forfaitaires sur lesquelles elles ont marqué leur accord.

Art. 4. Définitions
Les définitions des notions telles que stipulées à l'art. 2.2 de l'Ar sont reprises pour cette mesure et plus amplement spécifiées ci-après, compte tenu des pratiques habituelles du secteur.
Les formations « initiales » ne comprennent donc pas uniquement l'apprentissage industriel ou le contrat d'apprentissage des classes moyennes, mais aussi d'autres formes de formations alternatives.
Les formations professionnelles « continues » comprennent entre autres les formations formelles organisées par le Centre de Formation Bois ayant lieu soit dans un endroit en dehors de l'entreprise, soit dans un local de l'entreprise autre que le lieu de travail.
Les formations professionnelles « informelles » comprennent entre autres :
- les formations « on the job » dont le programme d'apprentissage a été élaboré par le Centre de Formation Bois ou pas ;
- les formations « on the job » de travailleurs récemment engagés, basées ou non sur un programme d'apprentissage élaboré par le Centre de Formation Bois.

Les partenaires sociaux considèrent que chaque engagement d'un ouvrier va de pair avec une période d'adaptation et de formation. Cette période de formation équivaut au moins à l'indication relative à la classification sectorielle des tâches donnée dans la CCT ou dans les pourcentages de productivité appliqués dans la réglementation en matière de formation professionnelle individuelle.

Art. 5. Coût pour l'entreprise
5.1. Principe
Le bilan social doit faire mention, pour chacune des formations susmentionnées et en faisant une distinction entre les hommes et les femmes, le nombre de travailleurs ayant suivi ladite formation, le nombre d'heures accordées à la formation et le coût de la formation.

5.2. Les coûts suivants sont pris en considération :
- le coût salarial du travailleur qui suit la formation (salaire horaire brut + cotisations patronales ONSS) ;
- le coût salarial du travailleur qui donne la formation (ou qui accompagne un collègue) (salaire horaire brut + cotisations patronales ONSS) ;
- les factures des formateurs externes ;
- les coûts du local où la formation a lieu et pour lesquels le rapport entre le nombre de m² du local de formation et le nombre total de m² de l'entreprise ou de l'immeuble où se situe le local peut être appliqué aux loyers ou amortissements, au chauffage, à l'éclairage, à l'entretien, aux assurances, etc. ;
- les coûts de la documentation, matériaux, location de matériel ;
- la cotisation « groupes à risque »[1] ;
- …

Cette énumération n'est pas limitative.

5.3. Forfaitaire
Les coûts peuvent être basés sur des chiffres réels.
Pour des raisons de simplification administrative, ils peuvent aussi être fixés « forfaitairement » pour l'exercice

1. Ouvriers CP 126 : 0,15 % sur les salaires à 108 %, Employés CP 218 : 0,20 % sur les salaires à 100 % ; Attention ! Les deux cotisations sont comprises dans le montant total de la cotisation patronale ONSS.

entier de toute l'entreprise.
C'est pourquoi les partenaires sociaux sont d'accord pour qu'un coût salarial forfaitaire puisse être utilisé qui est le même pour tous les travailleurs de l'entreprise.
Ce forfait peut être calculé comme suit :

- les codes 100 et 102 du bilan social permettent de calculer le coût salarial d'une heure de formation par travailleur ;
- le code 102 (Total) est le coût du personnel de toute l'entreprise repris dans la colonne 3 pour l'exercice entier. Il correspond à la rubrique 62 du compte des résultats (rémunérations et avantages sociaux, cotisations patronales assurances sociales, prime employeur pour assurance supra-légale, autres frais du personnel, pensions) ;
- le code 100 (ETP) est le nombre d'équivalents temps plein dans l'entreprise, également colonne 3 pour l'exercice concerné ;
- par exercice comptable, le coût d'un ETP est donc égal à : résultat code 102/total code 100 ;
- le coût par heure par travailleur est égal au coût d'un ETP/1.792 heures (37 h 20 min. x 48 semaines).

Les partenaires sociaux sont également d'accord sur le fait qu'il est impossible d'enregistrer certaines formes « d'apprentissage » comme par exemple la consultation d'un collègue, la consultation de littérature spécialisée, des site internet, des recherches, « trial and error »…
Cette formation autodidacte peut être estimée à 0,5 % du total des heures prestées dans l'entreprise (code 101T) et peut donc également être reprise dans le bilan social près des formations informelles.

5.4. Coût net[2]
Le coût net de la formation pour l'entreprise correspond au total du coût salarial brut de toutes les heures de formation de l'exercice majoré des cotisations patronales ONSS et diminué du montant total des remboursements ou des subventions relatifs aux « formations » dont a bénéficié l'employeur tels que le remboursement du « congé-éducation payé » ou tout autre subvention ou chèque de formation.

5.5. Coût du salaire horaire pour l'ouvrier formé et pour l'accompagnateur
Pour le travailleur qui suit une formation, il faut noter le nombre exact d'heures de formation dans la rubrique du bilan social qui correspond au genre de formation.
Si le travailleur de l'entreprise fait office de « formateur » qui donne une formation formelle, il faut également noter le nombre exact d'heures du « formateur » (tant la préparation que le fait de donner la formation).
Si le travailleur de l'entreprise fait office d'« accompagnateur » dans le cadre d'une formation « informelle », nous enregistrons également par heure de formation dont a bénéficié l'ouvrier formé 15 minutes pour l'accompagnateur.

Art. 6. Cette CCT est d'application à partir du 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.
La partie qui désire dénoncer cette CCT le fera moyennant observation d'un délai de préavis de 6 mois et moyennant envoi d'une lettre recommandée au président de la Commission paritaire.

2. Si l'on applique la méthode de calcul « bilan social », c'est-à-dire 102/100, la cotisation patronale ONSS est déjà comprise dans ces coûts salariaux horaires.

INTERVENTION OCTROYEE À L'EMPLOYEUR FAISANT SUIVRE À UN OUVRIER UNE FORMATION EXTERNE

CCT du 6 mars 2013.

Remarque : le 1er janvier 2017 le « Centre Formation Bois (CFB) » a changé son nom en 'Woodwize'.
Les références doivent être comprises dans ce sens.

Art. 1. Champ d'application
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Incitant dans le cadre de formations à l'initiative de l'employeur

2.1. Principe
L'employeur qui fait suivre à un ouvrier une formation « externe » organisée par ou en collaboration avec le Centre de Formation Bois (CFB), se voit octroyer par le Fonds de Sécurité d'Existence du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois une intervention par heure de formation effectivement suivie.
Cette intervention est octroyée à condition que l'employeur enregistre ces heures dans l'instrument d'enregistrement sectoriel.
(www.och-cfb.be)
Par « formation externe », l'on entend la formation organisée par ou en collaboration avec le CFB ou avec un formateur externe, en dehors ou au sein de l'entreprise.

2.2. Montants et modalités d'octroi
Un montant de 4 € par heure de formation externe enregistrée est octroyé.
Ce montant est porté à 8 € par heure de formation externe enregistrée qui fait partie d'un plan de formation d'entreprise soumis préalablement pour consultation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut directement aux travailleurs.
Le montant journalier de l'indemnité est limité à huit heures de formation par jour.
En outre, le montant total des indemnités pouvant être octroyées annuellement à l'employeur est limité à la cotisation en matière de formation et d'apprentissage ainsi que d'accompagnement de groupes à risque due par cet employeur. Cette cotisation équivaut à 0,15 % des salaires bruts ayant servi de base pour le calcul et le paiement de la prime de fidélité pendant l'année civile précédant l'année au cours de laquelle la formation ou l'apprentissage a eu lieu.

2.3. Exclusions
Aucune indemnité n'est octroyée pour les formations externes qui ne sont pas facturées à l'employeur, car elles sont disponibles gratuitement.
Aucune indemnité n'est octroyée pour les formations externes pour lesquelles l'entreprise perçoit d'autres subsides (régionales, fédérales ou européennes).

2.4. Traitement des dossiers
Sur la base des heures de formation externe enregistrées dans l'instrument d'enregistrement sectoriel, le CFB rédige après chaque année calendrier un dossier de recouvrement au profit des employeurs concernés, conformément au modèle ci-joint.
Les entreprises reçoivent ce dossier de recouvrement, le complètent et l'approuvent.

- Pour les entreprises avec conseil d'entreprise, la signature du secrétaire du conseil d'entreprise doit être apposée.
- Pour les entreprises sans conseil d'entreprise, la signature d'au moins un membre de la délégation syndicale de chaque organisation de travailleurs représentée dans cette délégation syndicale doit être apposée.

L'employeur renvoie le dossier dûment complété au CFB.
Le CFB soumet les dossiers à l'administration du fonds de sécurité d'existence, qui procède au paiement.
Un aperçu des entreprises pour lesquelles un versement a été effectué est donné lors du comité de gestion du fonds.

Art. 3. Durée de la convention
La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et est entrée en vigueur au 1er janvier 2013.
Elle peut être résiliée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois notifié par courrier recommandé à la poste adressé au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
La déclaration de force obligatoire est demandée pour la présente CCT.

ANNEXE

Modèle de dossier de recouvrement « Formations externes », à compléter et renvoyer au Centre de Formation Bois, Allée, Hof-ter-Vleest 3, 1070 Bruxelles.

Nom de l'entreprise ……..……

Adresse ……..

Numéro ONSS ……..

déclare que les ouvriers suivants ont suivi les formations externes mentionnées ci-dessous au cours de l'année calendrier … Ceci donne droit au paiement d'une indemnité à l'employeur.

o L'entreprise n'a pas de plan de formation pour l'année calendrier concernée : l'indemnité s'élève à 4 € par heure.

o L'entreprise a un plan de formation pour l'année calendrier concernée (voir annexe) qui a été examiné le / / . lors du conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale ou avec les travailleurs : l'indemnité s'élève à 8 € par heure.

Nom ouvrier	Formation suivie	Nombre d'heures
	Nombre total d'heures	
	Ad 4 €, le cas échéant 8 € par heure, pour un total de	…… €

L'employeur demande le remboursement de cette somme au numéro de compte bancaire ……, au nom de l'entreprise.

L'employeur déclare avoir payé les cotisations patronales dues pour l'année calendrier concernée.

Fait à …… , le .

Pour l'entreprise Pour la représentation du personnel (1)

(1) Secrétaire du conseil d'entreprise ou au moins un membre de la délégation syndicale de chaque organisation de travailleurs représentée au sein de la délégation syndicale.

RCC « RÉGIME GÉNÉRAL À L'ÂGE DE 62 ANS »

CCT du 12 avril 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) et de la loi sur le Pacte de génération du 23 décembre 2005 (Moniteur belge du 30 décembre 2005) ainsi que la loi-programme du 29 mars 2012 (Moniteur belge du 6 avril 2012) et leurs arrêtés d'exécution, à savoir l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 3. La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail pour autant qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage et qu'ils satisfassent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par les articles 4 et 5.

CHAPITRE II - CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

Art. 4. Conditions d'âge et d'ancienneté générales
Peuvent prétendre au régime de chômage avec complément d'entreprise, après licenciement, sauf pour motif grave, pendant la durée de validité de cette CCT, les ouvriers(ières) :

- qui ont atteint l'âge de 62 ans pendant la durée de validité de cette CCT et au moment de la fin du contrat de travail.
- qui répondent aux conditions d'ancienneté prescrites par l'art. 2 § 1 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Le travailleur qui remplit les conditions et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018 conserve le droit au complément d'entreprise.

Art. 5. Condition d'ancienneté supplémentaire
§ 1. Pour pouvoir faire valoir ses droits au RCC, l'ouvrier/l'ouvrière ne doit pas seulement satisfaire à la condition de carrière posée par la législation, il/elle doit en outre pouvoir prouver une carrière d'au moins 15 ans chez l'employeur qui le/la licencie. Si l'ouvrier/l'ouvrière n'est pas en mesure d'apporter cette preuve, il/elle est tenu(e) de prouver une carrière d'au moins 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le/la licencie.
La carrière est calculée de date à date.
§ 2. Une exception est faite pour l'ouvrier/l'ouvrière, victime d'une faillite, d'une fermeture ou d'une restructuration d'entreprise du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, qui est ensuite engagé par un autre employeur du secteur et qui, à la date de l'entrée en service, était âgé de 50 ans ou plus.
Cet ouvrier ne peut, pour cette raison, répondre à la condition d'ancienneté de 8 ans chez l'employeur qui licencie. Il aura cependant droit au RCC à condition de fournir la preuve d'une ancienneté d'au moins vingt ans dans le secteur.

CHAPITRE III – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 6. Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

Art. 7. Le complément d'entreprise, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyé jusqu'à l'âge de la retraite.
Le complément d'entreprise correspond à la moitié (50 %) de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire mensuel net de référence. Les retenues sociales et/ou fiscales sur l'allocation complémentaire sont à charge du travailleur.
Le complément d'entreprise de RCC d'un ouvrier qui a fait usage de la possibilité de diminuer sa carrière en application des conventions collectives de travail n° 77 et 103, conclues par le Conseil national du travail, est calculé sur la base de son salaire mensuel brut de référence, transposé en un salaire à temps plein.
Le salaire net de référence est calculé, tenant compte du bonus de travail accordé aux travailleurs à bas salaire.

Art. 8. Le complément d'entreprise, tel que fixé à l'article 7, est lié à l'évolution de l'indice des prix conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail sectorielle concernant les conditions salariales et de travail.

Art. 9. L'indemnité complémentaire dont le montant est inférieur à 123,50 € par mois selon l'art. 7 et 8 est portée à 123,50 €.
L'augmentation n'aura toutefois jamais comme conséquence que le montant mensuel brut total de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire soit supérieur aux plafonds des retenues d'application tels que définis à l'art. 130 de la loi du 27 décembre 2006 (après indexation et revalorisation). Le cas échéant, l'augmentation de l'indemnité complémentaire calculée est limitée au plafond des retenues d'application.

Art. 10. Après chaque année civile, l'employeur peut récupérer les compléments d'entreprise payés auprès du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE). Il en va de même pour les éventuelles

augmentations du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT.
Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application :

- le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE.
- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1.
- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 € maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant calculé, indexé et revalorisé initialement du complément d'entreprise.
- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente CCT soient remplies.

Art. 11. L'employeur continuera à verser le complément d'entreprise de RCC en cas d'une éventuelle reprise du travail du travailleur licencié, soit en tant que salarié, soit en tant qu'indépendant.
Le travailleur licencié informera à l'avance son ancien employeur de la reprise du travail ainsi que de l'arrêt de cette reprise de travail.

Art. 12. Le contrat de travail individuel de l'ouvrier ne sera résilié que s'il apparaît que l'ouvrier concerné peut prétendre à l'allocation de chômage pour RCC, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

Art. 13. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la RCC est, sauf exemption, obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.
Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois au moins. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 sont appliquées.

CHAPITRE IV - VALIDITÉ

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 1 janvier 2019.

RCC « RAISON MÉDICALES À 58 ANS »

CCT du 12 avril 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) et de la loi sur le Pacte de génération du 23 décembre 2005 (Moniteur belge du 30 décembre 2005) ainsi que la loi-programme du 29 mars 2012 (Moniteur belge du 6 avril 2012) et leurs arrêtés d'exécution à savoir l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et l'AR du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la CCT n° 123 du 21 mars 2017.

Art. 3. La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail pour autant qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage et qu'ils satisfassent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par les articles 4 et 5.

CHAPITRE II - CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

Art. 4. Conditions d'âge et d'ancienneté générales

Peuvent avoir droit à ce régime de chômage avec complément d'entreprise les ouvriers qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave et qui sont âgés, au cours de cette période de 58 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de minimum 35 ans de carrière professionnelle.

En outre, ils doivent apporter les preuves suivantes :

- Pour les travailleurs moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories de l'article 2, § 2, 1° de la CCT n° 123.
- Pour les travailleurs souffrant de problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation octroyée par l'Agence fédérale des risques professionnels, conformément à l'article 7 de la CCT n° 123.
- Pour les travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 8 de la CCT n° 123.

Le travailleur qui remplit les conditions et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018 conserve le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur ayant des problèmes physiques graves qui remplit les conditions d'age et de carrière professionnelle, et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er juillet 2018 auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels du travail conserve, le droit à un complément d'entreprise s'il peut apporter seulement après le 31 décembre 2018 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels et s'il est licencié aprés cette date sauf pour motif grave.

Art. 5. Condition d'ancienneté supplémentaire

§ 1. Pour pouvoir faire valoir ses droits au RCC, l'ouvrier/l'ouvrière ne doit pas seulement satisfaire à la condition de carrière posée par la législation, il/elle doit en outre pouvoir prouver une carrière d'au moins 15 ans chez l'employeur qui le/la licencie. Si l'ouvrier/l'ouvrière n'est pas en mesure d'apporter cette preuve, il/elle est tenu(e) de prouver une carrière d'au moins 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le/la licencie.

La carrière est calculée de date à date.

§ 2. Une exception est faite pour l'ouvrier/l'ouvrière, victime d'une faillite, d'une fermeture ou d'une restructuration d'entreprise du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, qui est ensuite engagé par un autre employeur du secteur et qui, à la date de l'entrée en service, était âgé de 50 ans ou plus.

Cet ouvrier ne peut, pour cette raison, répondre à la condition d'ancienneté de 8 ans chez l'employeur qui licencie. Il aura cependant droit au RCC à condition de fournir la preuve d'une ancienneté d'au moins vingt ans dans le secteur.

CHAPITRE III – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 6. Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

Art. 7. Le complément d'entreprise, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyé jusqu'à l'âge de la retraite.

Le complément d'entreprise correspond à la moitié (50 %) de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire mensuel net de référence. Les retenues sociales et/ou fiscales sur l'allocation complémentaire sont à charge du travailleur.

Le complément d'entreprise de RCC d'un ouvrier qui a fait usage d'un emploi de fin de carrière en application des conventions collectives de travail n° 77 et 103, conclues par le Conseil national du travail, est calculé sur la base de son salaire mensuel brut de référence, transposé en un salaire à temps plein.

Le salaire net de référence est calculé, tenant compte du bonus de travail accordé aux travailleurs à bas salaire.

Art. 8. Le complément d'entreprise, tel que fixé à l'article 7, est lié à l'évolution de l'indice des prix conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail sectorielle concernant les conditions salariales et de travail.

Art. 9. L'indemnité complémentaire dont le montant est inférieur à 123,50 € par mois selon l'art. 7 et 8 est portée à 123,50 €.
L'augmentation n'aura toutefois jamais comme conséquence que le montant mensuel brut total de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire soit supérieur aux plafonds des retenues d'application tels que définis à l'art. 130 de la loi du 27 décembre 2006 (après indexation et revalorisation). Le cas échéant, l'augmentation de l'indemnité complémentaire calculée est limitée au plafond des retenues d'application.

Art. 10. Après chaque année civile, l'employeur peut récupérer les compléments d'entreprise payés auprès du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE). Il en va de même pour les éventuelles augmentations du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT.
Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application :

- le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE.
- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1.
- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 € maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant calculé, indexé et revalorisé initialement du complément d'entreprise.
- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente CCT soient remplies.

Art. 11. L'employeur continuera à verser le complément d'entreprise de RCC en cas d'une éventuelle reprise du travail du travailleur licencié, soit en tant que salarié, soit en tant qu'indépendant.
Le travailleur licencié informera à l'avance son ancien employeur de la reprise du travail ainsi que de l'arrêt de cette reprise de travail.

Art. 12. Le contrat de travail individuel de l'ouvrier ne sera résilié que s'il appert que l'ouvrier concerné peut prétendre à l'allocation de chômage pour RCC, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

Art. 13. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la RCC est, sauf exemption, obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.
Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois au moins. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 sont appliquées.

CHAPITRE IV - VALIDITÉ

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2019.

RCC « TRÈS LONGUES CARRIÈRES À 58 OU 59 ANS »

CCT du 12 avril 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) et de la loi sur le Pacte de génération du 23 décembre 2005 (Moniteur belge du 30 décembre 2005) ainsi que la loi-programme du 29 mars 2012 (Moniteur belge du 6 avril 2012) et leurs arrêtés d'exécution, à savoir l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et l'AR du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et des CCT n° 124 et 125 du 21 mars 2017.

Art. 3. La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail pour autant qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage et qu'ils satisfassent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par les articles 4 et 5.

CHAPITRE II - CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

Art. 4. Conditions d'âge et d'ancienneté générales
§ 1. Peuvent avoir droit à ce régime les travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave et qui sont âgés, au cours de la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, de 58 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Le travailleur doit être licencié durant la période de validité de la présente convention. Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2017 maintient le droit au complément d'entreprise.
§ 2. Peuvent avoir droit à ce régime les travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave et qui sont âgés, au cours de la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, de 59 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Le travailleur doit être licencié durant la période de validité de la présente convention. Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018 maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 5. Condition d'ancienneté supplémentaire
§ 1. Pour pouvoir faire valoir ses droits au RCC, l'ouvrier/l'ouvrière ne doit pas seulement satisfaire à la condition de carrière posée par la législation, il/elle doit en outre pouvoir prouver une carrière d'au moins 15 ans chez l'employeur qui le/la licencie. Si l'ouvrier/l'ouvrière n'est pas en mesure d'apporter cette preuve, il/elle est tenu(e) de prouver une carrière d'au moins 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le/la licencie. La carrière est calculée de date à date.
§ 2. Une exception est faite pour l'ouvrier/l'ouvrière, victime d'une faillite, d'une fermeture ou d'une restructuration d'entreprise du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, qui est ensuite engagé par un autre employeur du secteur et qui, à la date de l'entrée en service, était âgé de 50 ans ou plus.
Cet ouvrier ne peut, pour cette raison, répondre à la condition d'ancienneté de 8 ans chez l'employeur qui licencie. Il aura cependant droit au RCC à condition de fournir la preuve d'une ancienneté d'au moins vingt ans dans le secteur.

CHAPITRE III – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 6. Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

Art. 7. Le complément d'entreprise, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyé jusqu'à l'âge de la retraite.
Le complément d'entreprise correspond à la moitié (50 %) de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire mensuel net de référence. Les retenues sociales et/ou fiscales sur l'allocation complémentaire sont à charge du travailleur.
Le complément d'entreprise de RCC d'un ouvrier qui a fait usage de la possibilité de diminuer sa carrière en application des conventions collectives de travail n° 77 et 103, conclues par le Conseil national du travail, est calculé sur la base de son salaire mensuel brut de référence, transposé en un salaire à temps plein.
Le salaire net de référence est calculé, tenant compte du bonus de travail accordé aux travailleurs à bas salaire.

Art. 8. Le complément d'entreprise, tel que fixé à l'article 7, est lié à l'évolution de l'indice des prix conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail sectorielle concernant les conditions salariales et de travail.

Art. 9. L'indemnité complémentaire dont le montant est inférieur à 123,50 € par mois selon l'art. 7 et 8 est portée à 123,50 €.

L'augmentation n'aura toutefois jamais comme conséquence que le montant mensuel brut total de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire soit supérieur aux plafonds des retenues d'application tels que définis à l'art. 130 de la loi du 27 décembre 2006 (après indexation et revalorisation). Le cas échéant, l'augmentation de l'indemnité complémentaire calculée est limitée au plafond des retenues d'application.

Art. 10. Après chaque année civile, l'employeur peut récupérer les compléments d'entreprise payés auprès du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE). Il en va de même pour les éventuelles augmentations du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT.
Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application :

- le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE.
- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1.
- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 € maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant calculé, indexé et revalorisé initialement du complément d'entreprise.
- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente CCT soient remplies.

Art. 11. L'employeur continuera à verser le complément d'entreprise de RCC en cas d'une éventuelle reprise du travail du travailleur licencié, soit en tant que salarié, soit en tant qu'indépendant.
Le travailleur licencié informera à l'avance son ancien employeur de la reprise du travail ainsi que de l'arrêt de cette reprise de travail.

Art. 12. Le contrat de travail individuel de l'ouvrier ne sera résilié que s'il appert que l'ouvrier concerné peut prétendre à l'allocation de chômage pour RCC, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

Art. 13. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la RCC est, sauf exemption, obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.
Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois au moins. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 sont appliquées.

CHAPITRE IV - VALIDITÉ

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2019.

RCC « MÉTIERS LOURDS – RÉGIME RÉSIDUEL – À 58 OU 59 ANS »

CCT du 12 avril 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) et de la loi sur le Pacte de génération du 23 décembre 2005 (Moniteur belge du 30 décembre 2005) ainsi que la loi-programme du 29 mars 2012 (Moniteur belge du 6 avril 2012) et leurs arrêtés d'exécution à savoir l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et l'AR du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la CCT n° 122 du 21 mars 2017.

Art. 3. La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail pour autant qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage et qu'ils satisfassent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par les articles 4 et 5.

CHAPITRE II - CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

Art. 4. Conditions d'âge et d'ancienneté générales

§ 1. Peuvent prétendre après licenciement, sauf pour motif grave, pendant la durée de validité de cette CCT, à ce régime sectoriel de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers(ières) qui peuvent justifier à la fin du contrat de travail 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd. De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;
- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 2. Pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, l'âge à partir duquel ce régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé est fixé à 58 ans.
Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail.
Le travailleur qui réunit les conditions et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2017 maintient le droit à un complément d'entreprise.

§ 3 . Pour la période allant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, l'âge à partir duquel ce régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé est fixé à 59 ans.
Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail.
Le travailleur qui réunit les conditions et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018 maintient le droit à un complément d'entreprise.

Art. 5. Condition d'ancienneté supplémentaire

§ 1. Pour pouvoir faire valoir ses droits au RCC, l'ouvrier/l'ouvrière ne doit pas seulement satisfaire à la condition de carrière posée par la législation, il/elle doit en outre pouvoir prouver une carrière d'au moins 15 ans chez l'employeur qui le/la licencie. Si l'ouvrier/l'ouvrière n'est pas en mesure d'apporter cette preuve, il/elle est tenu(e) de prouver une carrière d'au moins 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le/la licencie.
La carrière est calculée de date à date.

§ 2. Une exception est faite pour l'ouvrier/l'ouvrière, victime d'une faillite, d'une fermeture ou d'une restructuration d'entreprise du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, qui est ensuite engagé par un autre employeur du secteur et qui, à la date de l'entrée en service, était âgé de 50 ans ou plus.
Cet ouvrier ne peut, pour cette raison, répondre à la condition d'ancienneté de 8 ans chez l'employeur qui licencie.
Il aura cependant droit au RCC à condition de fournir la preuve d'une

ancienneté d'au moins vingt ans dans le secteur.

CHAPITRE III – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 6. Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

Art. 7. Le complément d'entreprise, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyé jusqu'à l'âge de la retraite.
Le complément d'entreprise correspond à la moitié (50 %) de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire mensuel net de référence. Les retenues sociales et/ou fiscales sur l'allocation complémentaire sont à charge du travailleur.
Le complément d'entreprise de RCC d'un ouvrier qui a fait usage d'un emploi de fin de carrière en application des conventions collectives de travail n° 77 et 103, conclues par le Conseil national du travail, est calculé sur la base de son salaire mensuel brut de référence, transposé en un salaire à temps plein.
Le salaire net de référence est calculé, tenant compte du bonus de travail accordé aux travailleurs à bas salaire.

Art. 8. Le complément d'entreprise, tel que fixé à l'article 7, est lié à l'évolution de l'indice des prix conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail sectorielle concernant les conditions salariales et de travail.

Art. 9. L'indemnité complémentaire dont le montant est inférieur à 123,50 € par mois selon l'art. 7 et 8 est portée à 123,50 €.
L'augmentation n'aura toutefois jamais comme conséquence que le montant mensuel brut total de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire soit supérieur aux plafonds des retenues d'application tels que définis à l'art. 130 de la loi du 27 décembre 2006 (après indexation et revalorisation). Le cas échéant, l'augmentation de l'indemnité complémentaire calculée est limitée au plafond des retenues d'application.

Art. 10. Après chaque année civile, l'employeur peut récupérer les compléments d'entreprise payés auprès du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE). Il en va de même pour les éventuelles augmentations du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT.
Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application :

- le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE.
- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1.
- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 € maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant calculé, indexé et revalorisé initialement du complément d'entreprise.
- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente CCT soient remplies.

Art.11. L'employeur continuera à verser le complément d'entreprise de RCC en cas d'une éventuelle reprise du travail du travailleur licencié, soit en tant que salarié, soit en tant qu'indépendant.
Le travailleur licencié informera à l'avance son ancien employeur de la reprise du travail ainsi que de l'arrêt de cette reprise de travail.

Art. 12. Le contrat de travail individuel de l'ouvrier ne sera résilié que s'il appert que l'ouvrier concerné peut prétendre à l'allocation de chômage pour RCC, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

Art. 13. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la RCC est, sauf exemption, obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.
Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois au moins. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 sont appliquées.

CHAPITRE IV - VALIDITÉ

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2019.

RCC « MÉTIERS LOURDS – RÉGIME HARMONISÉ – À 58 OU 59 ANS »

CCT du 12 avril 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) et de la loi sur le Pacte de génération du 23 décembre 2005 (Moniteur belge du 30 décembre 2005) ainsi que la loi-programme du 29 mars 2012 (Moniteur belge du 6 avril 2012) et leurs arrêtés d'exécution, à savoir l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et l'AR du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et des CCT n° 120 et 121 du 21 mars 2017.

Art. 3. La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail pour autant qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage et qu'ils satisfassent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par les articles 4 et 5.

CHAPITRE II - CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

Art. 4. Conditions d'âge et d'ancienneté générales
Peuvent prétendre à ce régime, après licenciement sauf pour motif grave, pendant la durée de validité de cette CCT, les ouvriers(ières) qui peuvent justifier au moment de la fin du contrat de travail 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié :

a. et ont soit travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 et rendue obligatoire par AR du 10 mai 1990
b. soit ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd pendant
   - ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, au cours des 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
   - ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, au cours des 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un métier lourd :
- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 2. Pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, l'âge à partir duquel ce régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé est fixé à 58 ans.
Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail.
Le travailleur qui réunit les conditions et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2017 maintient le droit à un complément d'entreprise.
§ 3. Pour la période allant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, l'âge à partir duquel ce régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé est fixé à 59 ans.
Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail.
Le travailleur qui réunit les conditions et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018 maintient le droit à un complément d'entreprise.

Art. 5. Condition d'ancienneté supplémentaire
§ 1. Pour pouvoir faire valoir ses droits au RCC, l'ouvrier/l'ouvrière ne doit pas seulement satisfaire à la condition de carrière posée par la législation, il/elle doit en outre pouvoir prouver une carrière d'au moins 15 ans chez l'employeur qui le/la licencie. Si l'ouvrier/l'ouvrière n'est pas en mesure d'apporter cette preuve, il/elle est tenu(e) de prouver une carrière d'au moins 20 ans dans le secteur, dont au moins 8 ans chez l'employeur qui le/la licencie.
La carrière est calculée de date à date.
§ 2. Une exception est faite pour l'ouvrier/l'ouvrière, victime d'une faillite, d'une fermeture ou d'une restructuration d'entreprise du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, qui est ensuite engagé par un autre employeur du secteur et qui, à la date de l'entrée en service, était âgé de 50 ans ou plus.
Cet ouvrier ne peut, pour cette raison, répondre à la condition d'ancienneté de 8 ans chez l'employeur qui licencie. Il aura cependant droit au RCC à condition de fournir la preuve d'une ancienneté d'au moins vingt ans dans le secteur.

CHAPITRE III – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 6. Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre

du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

Art. 7. Le complément d'entreprise, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyé jusqu'à l'âge de la retraite.
Le complément d'entreprise correspond à la moitié (50 %) de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire mensuel net de référence. Les retenues sociales et/ou fiscales sur l'allocation complémentaire sont à charge du travailleur.
Le complément d'entreprise de RCC d'un ouvrier qui a fait usage d'un emploi de fin de carrière en application des conventions collectives de travail n° 77 et 103, conclues par le Conseil national du travail, est calculé sur la base de son salaire mensuel brut de référence, transposé en un salaire à temps plein.
Le salaire net de référence est calculé, tenant compte du bonus de travail accordé aux travailleurs à bas salaire.

Art. 8. Le complément d'entreprise, tel que fixé à l'article 7, est lié à l'évolution de l'indice des prix conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail sectorielle concernant les conditions salariales et de travail.

Art. 9. L'indemnité complémentaire dont le montant est inférieur à 123,50 € par mois selon l'art. 7 et 8 est portée à 123,50 €.
L'augmentation n'aura toutefois jamais comme conséquence que le montant mensuel brut total de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire soit supérieur aux plafonds des retenues d'application tels que définis à l'art. 130 de la loi du 27 décembre 2006 (après indexation et revalorisation). Le cas échéant, l'augmentation de l'indemnité complémentaire calculée est limitée au plafond des retenues d'application.

Art. 10. Après chaque année civile, l'employeur peut récupérer les compléments d'entreprise payés auprès du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE). Il en va de même pour les éventuelles augmentations du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT.
Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application :

- le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE.
- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1.
- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 € maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant calculé, indexé et revalorisé initialement du complément d'entreprise.
- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente CCT soient remplies.

Art.11. L'employeur continuera à verser le complément d'entreprise de RCC en cas d'une éventuelle reprise du travail du travailleur licencié, soit en tant que salarié, soit en tant qu'indépendant.
Le travailleur licencié informera à l'avance son ancien employeur de la reprise du travail ainsi que de l'arrêt de cette reprise de travail.

Art. 12. Le contrat de travail individuel de l'ouvrier ne sera résilié que s'il appert que l'ouvrier concerné peut prétendre à l'allocation de chômage pour RCC, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

Art. 13. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la RCC est, sauf exemption, obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 3 mai 2007 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.
Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois au moins. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 sont appliquées.

CHAPITRE IV - VALIDITÉ

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2019.

OCTROI D'UN SUPPLÉMENT À L'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE (PRÉ)PENSION

CCT du 30 septembre 2009.

Art. 1. Champ d'application
Cette convention collective est d'application aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières relevant de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Modalités d'octroi
Un supplément à l'allocation complémentaire de (pré)pension est accordé aux ouvriers/ouvrières âgé(e)
s qui sont resté(e)s au travail après leur 58e anniversaire et qui remplissent les conditions fixées à l'article 3.

Art. 3. Ont droit au supplément de l'allocation complémentaire de (pré) pension, les ouvriers/ouvrières qui ont fêté leur 58e anniversaire avant le 1er juillet 2008 et qui remplissaient avant cette date toutes les conditions afin
de pouvoir prétendre à la prépension sectorielle après licenciement.
N'entrent pas en ligne de compte : les ouvriers/ouvrières ayant fourni au cours de la période précitée des prestations uniquement dans le cadre de l'exécution du préavis légal.

Art. 4. Allocation
Les ouvriers/ouvrières mentionnées à l'article 3 reçoivent de la part du Fonds de Sécurité d'Existence un supplément à l'allocation complémentaire limité à 94,20 EUR bruts par mois presté au cours de la période qui débute à la date à partir de laquelle les conditions mentionnées à l'art. 3 ont été remplies jusqu'à la veille de la date de début de la prépension ou de la pension de retraite, et ce au plus tard le 30 juin 2008.

Art. 5. Montant au pro rata
Le montant mensuel de 94,20 EUR sera payé au pro rata dans les cas suivants :
- en cas de travail à temps partiel ou de réduction de carrière à temps partiel ;
- en cas de fin de contrat de travail ou de mois prestés incomplets.

Art. 6. Jours assimilés
Sont assimilés à des jours de travail :
- les jours de vacances annuelles : au maximum 20 jours par an (régime 5 jours/semaine) ;
- les jours d'incapacité de travail dus à une maladie ou à un accident, à un accident de travail ou au chômage temporaire pour motif économique : un maximum cumulé de 30 jours par an.

Art. 7. Le montant du supplément à l'allocation complémentaire est calculé et payé en une fois par le Fonds de
Sécurité d'Existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois au moment où la personne concernée prend sa prépension ou sa pension de retraite et où il a introduit sa demande.

Art.8. Les ayants droit membres d'une organisation syndicale, introduisent leur demande par l'intermédiaire de l'une des organisations visées à l'article 7 de la convention collective de travail du 30 septembre 2009 le montant et les modalités d'octroi et de liquidation des avantages sociaux complémentaires. Les autres ayants droit introduisent leur demande directement auprès du Fonds de Sécurité d'Existence.

Art. 9. Durée de validité
La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 2008 pour une durée indéterminée.
Chacune des parties peut y mettre fin moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois à notifier par lettre recommandée.

Remarque :

A partir du 1er juillet 2008 cette prime est intégrée dans le 2e pilier de pension. Dès cette date, un versement supplémentaire d'un montant de 95 € par mois complet, est fait sur le compte de pension individuel (voir plus loin 2e pilier de pension).

LE PLAN DE PENSION SECTORIELLE : WOOD-LIFE

Depuis le 1er juillet 2008, il existe un pension complémentaire sectorielle dans le bois & ameublement. De plus amples informations sont disponibles sur la page sectorielle de notre site web et sur www.wood-life126.be

CCT du 6 juillet 2015.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers et aux ouvrières qui sont ou qui étaient liés par un contrat de travail avec un employeur ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Sont exclus du champ d'application de la présente convention, les travailleurs détachés en Belgique par un employeur établi à l'étranger, conformément aux dispositions du titre II du règlement CEE n° 1408/71 du Conseil ;
les travailleurs liés par un contrat d'étudiant ;
les travailleurs liés par un contrat de travail intérimaire ou de mise à disposition par un autre employeur ;
les travailleurs liés par un contrat dans le cadre d'un plan de formation, de recyclage ou d'insertion dans le monde du travail.
Sauf modification explicite de la présente convention, les périodes d'occupation sous l'un des statuts susmentionnés ne sont pas pris en considération pour l'ouverture de droits ultérieurs à une pension sectorielle complémentaire.

CHAPITRE II – OBJET

Art. 3. Conformément aux articles 10 et 43 de la Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au Moniteur belge du 15 mai 2003, erratum Moniteur belge du 26 mai 2003, ci-après dénommée LPC), la présente CCT vise à instaurer un régime de pension sectoriel à partir du 1er juillet 2008. La CCT exécute la décision des organisations représentatives représentées au sein de la commission paritaire pour l'ameublement et l'industrie transformatrice du bois.
L'engagement de pension est de nature « cotisation définie » sans rendement assuré de la part de l'organisateur et est organisé sous la forme d'une assurance-groupe avec rendement assuré par l'organisme de pension.
Les droits et les obligations de l'organisateur, de l'organisme de pension et des affiliés sont décrits dans le règlement de l'assurance-groupe joint en annexe à la présente CCT
L'engagement de solidarité et le choix de la personne morale chargée de l'exécution de cet engagement sont traités en détail dans le chapitre VI de la présente CCT. Les règles en matière de gestion et de financement de cet engagement de solidarité ainsi que les prestations découlant de cet engagement sont fixées dans le règlement de solidarité joint en annexe à la présente CCT.
La présente CCT, le règlement de l'assurance-groupe et le règlement de solidarité forment un ensemble et doivent par conséquent toujours être lus dans ce contexte.

Art. 4. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail, y compris l'annexe, soit rendue obligatoire par AR le plus vite possible.

CHAPITRE III – DÉSIGNATION DE L'ORGANISATEUR

Art. 5. Conformément à l'art.3, § 1,5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence de l'Ameublement et de l'Industrie transformatrice du Bois est désigné comme organisateur du régime de pension sectoriel.

CHAPITRE IV – AFFILIATION

Art. 6
6.1. Sont affiliés, les ouvriers/ouvrières lié(e)s à un employeur par un contrat de travail tel que décrit à l'art. 1 de la présente CCT, quelle que soit la nature de ce contrat de travail (à temps plein, à mi-temps, à durée déterminée ou indéterminée, pour un travail précis, etc.) et qui remplissent les conditions d'affiliations mentionnées au point 6.2.
6.2. Afin d'être affilié au régime de pension complémentaire, l'ouvrier/ouvrière mentionné(e) à l'**Art. 6.**1 doit être âgé(e) de 23 ans au moins et prouver qu'il/elle a déjà perçu à ce moment au moins deux primes de fidélité payables de la part du Fonds de Sécurité d'Existence.
Conformément à l'article 13 de la LPC, l'affiliation est immédiate à partir de l'âge de 25 ans, sans condition supplémentaire.
A partir du versement de la prime de décembre 2014, l'âge d'affiliation est diminué jusqu'à 21 ans, sans condition supplémentaire.
6.3 Conformément à l'article 17 de la LPC, l'affilié peut faire valoir des droits sur les réserves de pension un an après l'affiliation.

CHAPITRE V – PRESTATIONS POUR LES AFFILIÉS

Art. 7. Le 1er décembre, une cotisation annuelle est versée sur les contrats d'allocation individuels au départ d'un fonds de financement, indépendamment des versements basées sur les prestations de solidarité telles que stipulées à l'art. 9 de la présente CCT.
Cette cotisation est déterminée comme suit :
0,6 % de la rémunération brute de l'ouvrier au cours de la période de référence allant du 1er juillet de l'année

précédente au 30 juin de l'année concernée si l'ouvrier a moins de 10 ans d'ancienneté ;
1 % de la rémunération brute de l'ouvrier au cours de la période de référence allant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année concernée si l'ouvrier a au moins 10 ans d'ancienneté.
A partir du versement de la prime de décembre 2013, les cotisations sont majorées comme suit :
0,69 % de la rémunération brute de l'ouvrier au cours de la période de référence allant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année concernée si l'ouvrier a moins de 10 ans d'ancienneté ;
1,15 % de la rémunération brute de l'ouvrier au cours de la période de référence allant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année concernée si l'ouvrier a au moins 10 ans d'ancienneté.
L'ancienneté visée ci-dessus est fixée à l'aide du nombre de primes de fidélité sectorielles payables que l'ouvrier a obtenues en ce qui concerne la période de référence concernée ainsi que les périodes de référence antérieures.
La rémunération brute sur laquelle la cotisation est basée correspond au salaire tel que mentionné sur la prime de fidélité relative à cette même période de référence.
Pour les affiliés qui décèdent ou qui atteignent la date de fin du contrat, la dernière cotisation est calculée proportionnellement à la rémunération brute de la période de référence précédente. Le calcul de cette proportion se fait en fonction de la partie expirée de la période de référence actuelle par rapport à la période de référence suivante.
Les salaires de référence ainsi que le taux de cotisation à appliquer sont communiqués pour chaque ouvrier/ouvrière tous les ans, à une date convenue, par l'Organisateur à l'organisme de pension.

Art. 8. Les affiliés qui continuent de travailler malgré le fait qu'ils remplissent toutes les conditions pour le régime sectoriel RCC, ont droit à un versement complémentaire à partir de 58 ans. A partir du versement de la prime de décembre 2013, le versement complémentaire est de 95 € par mois complet presté au cours de la période de référence après avoir rempli les conditions, dans la mesure où cette période est couverte par une CCT sectorielle en matière de RCC.
Le montant mensuel sera proportionné dans les cas suivants :

- en cas de travail à mi-temps ou de réduction de carrière à temps partiel ;
- en cas de sortie de service ou de mois prestés non complets.

Les jours suivants sont assimilés :

- les jours de vacances annuelles : maximum 20 jours par an (sur la base de 5j/semaine) ;
- les jours d'incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, d'un accident de travail ou de chômage temporaire pour raisons économiques : maximum 30 jours cumulés par an.

Les prestations réalisées uniquement dans le cadre de la prestation d'un préavis n'entrent cependant pas en ligne de compte.
Ce complément est versé annuellement le 1er décembre sur les contrats d'allocation individuels, au même moment que la cotisation de base visée à l'art. 7 et que les éventuelles prestations de solidarités visées à l'art. 9.
La méthode de calcul et les conditions d'octroi sont identiques aux conditions décrites ci-dessus dans le présent article.

CHAPITRE VI – ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ

Art. 9. Conformément à l'art. 43 de la LPC, un volet solidarité est prévu en annexe à l'engagement de pension complémentaire.
Des prestations de solidarité mentionnées à l'article 1 de l'AR du 14 novembre 2003 (Moniteur belge 14 novembre 2003, 2e éd.) sont retenus :
un engagement de solidarité pour le chômage temporaire pour des raisons économiques ou techniques ou pour force majeure ;
un engagement de solidarité pour incapacité de travail primaire ;
une allocation en cas de décès d'un affilié au cours de sa carrière professionnelle.

Art. 10. Le volet solidarité est décrit plus amplement dans le « règlement de solidarité » joint en annexe 2 à la présente CCT et qui en fait partie intégrante.
Le règlement de solidarité est mis à disposition des affiliés sur simple demande.

Art. 11. La gestion des engagements de solidarité est confiée à une a.s.b.l. « Fonds de solidarité » créée à cette fin par l'organisateur.
Les bénéfices de l'a.s.b.l. consistent en des versements trimestriels par l'organisateur.
L'organisme de solidarité élaborera tous les ans un rapport de transparence au profit de l'organisateur, qui le mettra à disposition des affiliés sur simple demande de leur part. Le rapport de transparence contient tous les éléments tels que prescrits par la LPC.

CHAPITRE VII – FINANCEMENT

Art. 12. L'engagement de pension est financé par des contributions patronales, qui sont comprises dans les cotisations payées par les employeurs en exécution de la CCT du 15 juin 2011 (n° d'enreg. 107031) relative à la fixation de la cotisation en vue du financement du Fonds de Sécurité d'Existence.
L'organisateur verse tous les mois les avances nécessaires dans un fonds de financement. Les actifs du fonds de financement, des réserves libres et des contrats individuels sont gérés par l'organisme de pension dans le cadre d'un fonds cantonné. Les modalités de financement font l'objet d'un contrat de financement conclu entre l'organisateur et l'organisme de pension.
Les cotisations sociales patronales (8,86 %) sont déclarées et payées par l'organisateur.

CHAPITRE VIII – GESTION ET DÉSIGNATION DE L'ORGANISME DE PENSION

Art. 13. L'organisateur confie la gestion à ALLIANZ SA, dont le siège social se situe à Bruxelles, et qui est dûment agréée par l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA).
Au sein de la structure juridique de l'organisme de pension, l'organisateur peut cependant choisir de confier un ou plusieurs sous-aspects de la gestion à des tiers.

Art. 14. Les règles régissant la gestion du régime de pension sectoriel sont fixées dans un règlement d'assurance-groupe.
Le règlement d'assurance-groupe est compris dans l'annexe 1 de la présente CCT et en fait partie intégrante. L'organisme de pension transmettra le règlement d'assurance-groupe à chaque affilié.

Art. 15. Comme décrit à l'art. 41, § 2 de la LPC, un comité de surveillance est créé. Ce comité est composé de représentants des travailleurs d'une part et de représentants des employeurs d'autre part.
Le comité de surveillance contrôle la gestion des engagements de pension par l'organisme de pension et se voit transmettre annuellement par l'organisme de pension ce qu'on appelle un « rapport de transparence ». Il le met ensuite à disposition de l'organisateur. Ce dernier peut mettre le rapport à disposition de chaque affilié qui en fait la demande.

Art. 16. Le rapport de transparence est élaboré par l'organisme de pension ou, le cas échéant, par un tiers à qui un sous-aspect de la gestion a été confié. Il donne un aperçu fidèle des activités réalisées et des décisions prises au cours de l'exercice comptable, comme prescrit par la LPC.

Art. 17. A la demande d'au moins 10 % des employeurs ou des travailleurs visés à l'art. 1, le Conseil des Pensions Complémentaires peut analyser le rendement du régime de pension. S'il est estimé que ce rendement est insuffisant, le conseil recommandera à l'organisateur de changer d'organisme de pension ou d'en confier la totalité ou une partie de la gestion à un (ou plusieurs) autre(s) gestionnaire(s).

CHAPITRE IX – OPTING-OUT

Art. 18. L'opting-out par des employeurs qui ont déjà pourvu ou qui pourvoiront des régimes semblables conformément à la présente CCT, est exclu, sauf en cas d'accord explicite par le conseil de gestion de l'organisateur.

CHAPITRE X – PAIEMENT DE L'AVANTAGE DE LA PENSION COMPLÉMENTAIRE

Art. 19. Le règlement d'assurance-groupe fixe les modalités et les procédures de paiement de l'avantage de la pension.
Un avantage de la pension complémentaire peut, tant pour les hommes que pour les femmes, au plus tôt être octroyé à partir du premier jour du mois suivant le 65 anniversaire.
Les droits de l'affilié qui quitte le secteur avant l'expiration des contrats (sortie de service), sont décrits dans le règlement d'assurance-groupe. La sortie de service correspond à la rupture du contrat de travail entre l'affilié et son employeur actuel autre qu'en raison du décès ou de l'expiration du contrat, pour autant que l'affilié n'ait pas conclu d'autre contrat de travail avec un autre employeur également soumis à cet engagement de pension, au cours du troisième trimestre suivant le trimestre de fin du premier contrat de travail. La date de sortie de service est le premier jour du quatrième trimestre suivant le trimestre de fin du contrat de travail.

CHAPITRE XI – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Art. 20. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2015. Elle remplace la CCT du 6 novembre 2013 (numéro 118493).
Elle est conclue pour une durée indéterminée. Chaque partie peut mettre fin à la convention par le biais d'un courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois qui se termine au plus tôt à la fin de l'exercice comptable.
Conformément à l'article 10, § 1, 3° de la LPC, les parties doivent prendre une décision relative à l'éventuelle abrogation du régime de pension.
Conformément à l'article 10, § 1, 3° de la LPC, cette décision est uniquement valable si elle reçoit le soutien de 80 % des voix de tous les membres effectifs ou suppléants de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois qui représentent les employeurs et 80 % des voix de tous les membres effectifs ou suppléants qui représentent les travailleurs.
Cette décision doit précéder la résiliation de la présente CCT.

LE RÉGIME DE TRANSITION DANS LE CADRE DE L'INTRODUCTION DU DEUXIÈME PILIER DE PENSION SECTORIEL

Le régime de transition s'applique aux personnes qui ont pris leur retraite avant le 1er janvier 2008, qui sont partis à la prépension avant le 1er juillet 2008 (ou qui remplissaient les conditions) et aux personnes 'actives' qui ont au 31 décembre 2006 étaient liées par un contrat de travail (en remplissent quelques conditions).

CCT 30 septembre 2009 – AR du 30 juillet 2010.

Art. 1. Objet de la présente CCT
La présente CCT fixe, pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la CP 126, le régime de transition dans le cadre de la transformation du régime sectoriel d'« allocation aux ouvriers pensionnées », conformément au chapitre VIII bis de la CCT sectorielle du 30 novembre 2005 en un régime de pension complémentaire conformément à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (ci-après : LPC).

Art. 2. Champ d'application
La présente CCT s'applique aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la CP 126, et ce conformément aux conditions décrites ci-après et à condition que le dernier employeur relève de la commission paritaire 126.
Par ouvriers, l'on entend tant les ouvriers que les ouvrières.
Sont exclus du champ d'application de la présente convention, les travailleurs détachés en Belgique par un employeur établi en dehors de la Belgique conformément aux dispositions du titre II du règlement CEE n° 1408/71 du Conseil.

Art. 3. Régime de transition « pensionnés »
3.1. Les ouvriers dont le dernier employeur relève de la compétence de la CP 126, et qui ont pris leur pension de retraite (anticipée) au plus tard en 2007 et bénéficient donc d'une pension de retraite basée sur les années de carrière professionnelle se situant entièrement avant l'entrée en vigueur de la LPC, ont droit à une rente annuelle et ce pendant 15 ans maximum.
De ce maximum de 15 rentes annuelles, il convient de déduire le nombre de rentes déjà octroyées en application du chapitre VIIIbis de la CCT sectorielle du 30 novembre 2005 ou sur lesquelles le délai de prescription de 3 ans est d'application.
3.2. La rente est payée pour la première fois au cours de l'année suivant l'année pendant laquelle l'ouvrier a pris sa pension de retraite et ce à la demande de l'ouvrier ou de son organisation professionnelle auprès du Fonds de Sécurité d'Existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
Pour les années suivantes, le Fonds envoie une demande de renouvellement à l'ouvrier concerné. Cette demande doit être remplie et renvoyée par l'ouvrier ou par son organisation professionnelle.
Le paiement a lieu au mois de juin de chaque année.
3.3. Le montant de la rente annuelle est fixé en fonction de l'ancienneté totale en tant qu'ouvrier, auprès d'un ou de plusieurs employeurs relevant de la compétence de la CP 126, au moment de la prise de la pension de retraite. L'ancienneté est fixée conformément à l'art. 6.
Le montant de la rente annuelle est déterminé comme suit :

Nombre d'années de carrière professionnelle prouvé à la date de la pension	Montant de la rente annuelle (€)
0 - 9	0
10 - 14	247,89
15 - 19	371,84
20 ou plus	495,79

Art. 4. Régime de transition prépensionnés
4.1. Les ouvriers qui, au plus tard le 1er juillet 2008 (date de l'entrée en vigueur du régime de pension complémentaire sectoriel), ont bénéficié de la prépension sectorielle ou ont rempli au plus tard à cette date les conditions d'âge et d'ancienneté sectorielle en la matière mais ont poursuivi leur carrière professionnelle en tant qu'ouvrier auprès d'un employeur ressortissant à la commission paritaire 126, entrent en ligne de compte pour le régime de transition « Prépensionnés », pour autant qu'ils n'aient pas pris leur pension de retraite en 2007 (dans ce cas, le régime de transition « pensionnés » décrit à l'art. 3 est d'application).
Par (conditions de) prépension sectorielle, l'on entend la prépension à partir de l'âge de 58 ans au plus tôt qui, outre l'ancienneté en tant que salarié imposée par la réglementation générale, est conforme aux CCT sectorielles en la matière, c'est-à-dire :

- soit la preuve d'une carrière de 15 ans auprès d'un employeur ressortissant à la CP 126 qui licencie en vue de la prépension ;
- soit la preuve d'au moins 20 ans de carrière dans le secteur, dont au moins 8 ans auprès de l'employeur ressortissant à la CP 126 qui licencie en vue de la prépension. Pour l'ouvrier qui a été victime de la faillite, de la fermeture ou de la restructuration d'une entreprise du secteur de l'ameublement et de la transformation du bois, qui a ensuite été engagé par un autre employeur du secteur et qui, au moment de cet engagement, était âgé de 50 ans ou

plus, il suffit cependant qu'il puisse prouver une ancienneté sectorielle totale de 20 ans.

Ces conditions de carrière doivent être calculées de date en date.

4.2. L'avantage de ce régime de transition est composé d'un capital payé par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois pendant l'année au cours de laquelle l'ouvrier concerné atteint l'âge légal de la pension (actuellement 65 ans).

L'avantage doit être demandé par l'ouvrier ou par son organisation professionnelle. Chaque demande doit être accompagnée des éléments prouvant que les conditions ouvrant le droit sont remplies (4.1) et démontrant quelles années de carrière doivent être prises en compte afin de déterminer le montant de l'avantage (4.3).

4.3. Le montant de l'avantage est déterminé en fonction de l'ancienneté totale en tant qu'ouvrier, auprès d'un ou de plusieurs employeurs relevant de la compétence de la CP 126, au moment de la prise de la prépension ou de la pension de retraite. L'ancienneté est fixée conformément à l'art. 6.

Les ouvriers remplissant les conditions donnant droit à ce régime de transition reçoivent, lors de la prise de la pension mais au plus tôt au cours de l'année pendant laquelle ils atteignent 65 ans, un capital correspondant aux montants mentionnés ci-dessous :

Année au cours de laquelle l'ouvrier atteint 65 ans	Carrière prouvée de		
	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 ans et plus
2008	2.500 €	3.500 €	4.500 €
2009	2.500 €	3.500 €	4.500 €
2010	2.500 €	3.500 €	4.500 €
2011	2.500 €	3.500 €	4.500 €
2012	2.500 €	3.500 €	4.500 €
2013	2.500 €	3.500 €	4.500 €
2014	2.500 €	3.500 €	4.500 €
Jusqu'au 01/07/2015	2.500 €	3.500 €	4.500 €

Il s'agit de montants bruts déterminés une seule fois pour toute la durée de la présente CCT.

Art. 5. Régime de transition « actifs »

5.1. Le présent régime de transition s'applique aux ouvriers qui, au 31 décembre 2006, étaient liés par un contrat de travail en tant qu'ouvrier avec un employeur relevant de la compétence de la CP 126 et qui n'entrent pas en ligne de compte pour les régimes de transition mentionnés aux articles 3 ou 4 de la présente CCT.

Afin d'ouvrir le droit au régime de transition « Actifs », l'ouvrier doit, à la date d'entrée en vigueur de la LPC, c'est-à-dire au 1er janvier 2007, en outre être âgé de 50 ans au moins et avoir droit à cette date à au moins 15 primes de fidélité payables, octroyées par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Entrent également en ligne de compte pour le présent régime de transition, les ouvriers qui, au 31 décembre 2006, étaient liés par un contrat de travail en tant qu'ouvrier auprès d'un employeur relevant de la compétence de la CP 126 et qui, à la date d'entrée en vigueur de la LPC, c'est-à-dire au 1er janvier 2007, étaient âgés de 48 ou 49 ans et avaient droit à cette date à au moins 25 primes de fidélité payables, octroyées par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

5.2. L'avantage de ce régime de transition est composé d'un capital payé par le Fonds de Sécurité d'Existence de l›ameublement et de l'industrie transformatrice du bois lorsque l'ouvrier concerné atteint l'âge légal de la pension (actuellement 65 ans) et prend sa pension de retraite.

L'avantage doit être demandé par l'ouvrier ou par son organisation professionnelle. Chaque demande doit être accompagnée des éléments prouvant que les conditions ouvrant le droit sont remplies (5.1) et démontrant quelles années de carrière doivent être prises en compte afin de déterminer le montant de l'avantage (5.3).

5.3. Le montant de l'avantage est déterminé en fonction de l'ancienneté totale en tant qu'ouvrier, auprès d'un ou de plusieurs employeurs relevant de la compétence de la CP 126, au 31 décembre 2006.

L'ancienneté est fixée conformément à l'art. 6.

Les ouvriers remplissant les conditions donnant droit à ce régime de transition reçoivent un capital correspondant aux montants mentionnés ci-après :

Année au cours de laquelle l'ouvrier atteint 65 ans	Age au 31 décembre 2006	Carrière prouvée au 31 décembre 2006		
A partir de 02/07/ 2015	56 ans	2.230 € si au moins 15 ans	3.230 € si au moins 18 ans	4.230 € si au moins 23 ans
2016	55 ans	1.945 € si au moins 15 ans	2.945 € si au moins 17 ans	3.945 € si au moins 22 ans
2017	54 ans	1.640 € si au moins 15 ans	2.640 € si au moins 16 ans	3.640 € si au moins 21 ans
2018	53 ans	-	2.320 € si au moins 15 ans	3.320 € si au moins 20 ans
2019	52 ans	-	1.985 € si au moins 15 ans	2.985 € si au moins 19 ans
2020	51 ans	-	1.630 € si au moins 15 ans	2.630 € si au moins 18 ans
2021	50 ans	-	1.255 € si au moins 15 ans	2.255 € si au moins 17 ans
2022	49 ans	-	-	1.860 € si au moins 25 ans
2023	48 ans	-	-	1.445 € si au moins 25 ans

Il s'agit de montants bruts déterminés une seule fois pour toute la durée de la présente CCT.

Art. 6. Détermination de l'ancienneté nécessaire afin de fixer le montant de l'avantage

L'ancienneté visée aux articles 3.3, 4.3 et 5.3 est déterminée comme suit.

Les années complètes sont calculées de date en date.

Les années incomplètes sont divisées comme suit : x/220, x correspondant à la somme de tous les jours rémunérés et assimilés conformément au calcul relatif à la semaine de cinq jours.
Entrent en ligne de compte comme des jours « assimilés », les jours de suspension du contrat de travail, comme mentionné aux articles 16, 17, 18 et 19 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Les périodes en dehors du contrat de travail ne sont pas assimilées.
Lorsque le résultat de la division est une fraction, il est arrondi comme suit :
0,5 ou plus = 1
Moins de 0,5 = 0

Art. 7. Paiement par le Fonds de Sécurité d'Existence
Le Fonds de Sécurité d'Existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois met à disposition les documents de demande nécessaires dans le cadre des trois régimes de transition susmentionnés.
Les paiements sont effectués par le Fonds après approbation du dossier sur la base des preuves transmises par l'ouvrier ou par son organisation professionnelle. Si les preuves ne sont pas suffisantes afin d'ouvrir le droit, le Fonds le communique à la personne qui a introduit le dossier.
Le paiement par le Fonds des avantages susmentionnés a lieu après application des retenues conformément à la législation en vigueur à cet instant.

Art. 8. Suppression chapitre VIII bis de la CCT du 30 novembre 2005
Le chapitre VIII bis de la CCT sectorielle du 30 novembre 2005 fixant le montant et les modalités d'octroi et de liquidation des avantages sociaux complémentaires est supprimé depuis le 1er janvier 2008.

Art. 9. Durée et entrée en vigueur
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée. Chaque partie peut résilier la présente convention moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois qui se termine toutefois au plus tôt à la fin d'un exercice comptable.
Les parties signataires demandent que la présente CCT soit rendue obligatoire et publiée au Moniteur Belge.

ASSURANCE HOSPITALISATION : MEDI-BOIS

Le Fonds de Sécurité d'Existence propose une assurance hospitalisation avantageuse : Medi-Bois.

Il s'agit d'une assurance facultative. Tous les ouvriers du secteur et les membres de leur famille peuvent s'y affilier.
Aucun délai d'attente ni formalité médicale ne s'appliquent si l'ouvrier souscrit dans les 6 mois après son engagement, s'il affilie les membres de sa famille dans les 2 mois après sa propre affiliation, et ses enfants immédiatement après leur naissance. Cela vaut également si l'ouvrier était affilié à une autre assurance hospitalisation et qu'il souscrit à Medi-Bois dans les 2 mois après la date d'expiration.
Les ouvriers en RCC et pensionnés peuvent également rester assurés après leur carrière dans le secteur.

Les frais médicaux encourus à l'hôpital sont indemnisés, également pour une hospitalisation de jour, des soins palliatifs, et une hospitalisation psychiatrique. Les frais découlant de soins afférents à une hospitalisation sont également remboursés pendant une période de 30 jours avant l'hospitalisation et 90 jours après. Pour 29 maladies graves, les frais des soins médicaux sont indemnisés même sans hospitalisation.
Il n'y a pas de franchise, sauf si vous optez vous-même pour un séjour en chambre individuelle (€ 400).
La couverture est illimitée et passe via un système de tiers payant. Cela signifie que, lors d'une admission à l'hôpital ou une hospitalisation de jour, toutes les factures sont envoyées directement à l'assureur. Le patient ne doit pas payer d'acompte ni de facture.

La prime s'élève à 14,71 € par trimestre pour les enfants et les jeunes de moins de 21 ans, 33,46 € pour les adultes de moins de 65 ans, et 125,44 € pour les adultes âgés de plus de 65 ans. Le montant de la prime est garanti jusqu'au mois de mars 2021.

Davantage d'informations sont disponibles sur la page sectorielle de notre site Internet.

FIXATION DU MONTANT ET DES MODALITÉS D'OCTROI ET DE LIQUIDATION DES AVANTAGES SOCIAUX COMPLÉMENTAIRES

CCT du 6 décembre 2017.

Art. 1. En application de l'article 2 de ses statuts, modifiés en dernier lieu par la convention collective de travail du 20 juin 2012 (n° d'enreg. 111889), rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mai 2013, Moniteur belge du 8 octobre 2013, il est octroyé, à charge du Fonds, les avantages sociaux suivants :

1. une prime de fidélité ;
2. un avantage social aux membres d'une organisation représentative de travailleurs ;
3. une allocation complémentaire en cas de chômage temporaire ;
4. une allocation complémentaire pour les journées assimilées pour chômage économique ou technique, chômage temporaire pour cause de force majeure, incapacité de travail et congé pour raisons impérieuses ;
5. une indemnité complémentaire aux victimes d'un accident du travail ;
6. une indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée ;
7. une allocation à la veuve (au veuf) d'un(e) travailleur(euse) pensionné(e) ;
8. une allocation aux travailleurs qui, par suite d'un handicap physique, sont en incapacité de travail totale de longue durée ;
9. une allocation à la veuve (au veuf) d'un(e) handicapé(e) physique ;
10. un remboursement aux employeurs du complément d'entreprise dans le cadre du RCC.

Ces avantages sociaux complémentaires sont octroyés aux travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Par « travailleurs » sont visés les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE I - PRIME DE FIDÉLITÉ

Art. 2. Une prime de fidélité est octroyée aux travailleurs occupés dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois au cours de la période de référence.

Par période de référence, l'on entend la période qui se situe entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours inclus.

La prime de fidélité est octroyée tous les ans au cours du mois de décembre de l'année en cours.

Art. 3. Jusqu'à l'année d'octroi 2011 inclus, la prime de fidélité était calculée sur la base de 8,55 % des salaires bruts à 108 % non limités gagnés pendant la période de référence.

A partir de l'année d'octroi 2012, la prime de fidélité est calculée sur la base de 8,85 % des salaires bruts à 108 % non limités gagnés pendant la période de référence.

Art. 4. Le montant de la prime de fidélité est calculé sur les salaires bruts à 108 % figurant sur les déclarations trimestrielles à l'Office national de sécurité sociale.

Le montant minimum par titre de paiement est fixé à 24,78 € net. Si la prime de fidélité n'atteint pas 24,78 € net, il n'est pas émis de titre de paiement.

Art. 5. Pour chaque ayant droit le Fonds établit un titre personnel. Les titres sont envoyés avant le 5 décembre de l'année en cours au dernier employeur connu chez lequel le travailleur était occupé le dernier jour de la période de référence. Aussitôt après réception, l'employeur remet le titre à l'ayant droit. Ces titres mentionnent les salaires bruts non limités gagnés par le travailleur chez les employeurs concernés du secteur au cours de la période de référence.

Art. 6. En principe, la prime de fidélité est payable à partir du 6 décembre de l'année pour laquelle l'avantage est dû. La date effective de paiement est fixée pour chaque année en cours par le comité de gestion paritaire.

Art. 7. Les ayants droit qui sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, fédérées sur le plan national, qui sont représentées à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois introduisent leur titre, pour paiement, auprès de leur organisation de travailleurs. Les autres ayants droit introduisent leur titre directement auprès du Fonds.

Art. 8. Le titre reste valable pendant 5 ans. Les titres présentés pour paiement après le 15 décembre de la cinquième année qui suit l'année en cours pour laquelle le titre est délivré ne sont plus valables.

CHAPITRE II - AVANTAGE SOCIAL AUX MEMBRES D'UNE ORGANISATION REPRÉSENTATIVE DE TRAVAILLEURS

Art. 9. Un avantage social est octroyé aux travailleurs occupés dans les entreprises du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois qui ont acquis le droit à la prime de fidélité comme prévu au Chapitre 1er, articles 2 et 3 de la présente convention collective de travail et/ou aux travailleurs liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois appelés sous les armes et/ou aux travailleurs qui sont incapables de travailler pendant une longue durée et/ou aux travailleurs frappés par un accident du travail et qui sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives

de travailleurs, fédérées sur le plan national, qui sont représentées à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 10. Les modalités d'application ainsi que le montant de cet avantage social sont fixés dans une convention collective de travail distincte.

CHAPITRE III - ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE

Art. 11. Ouverture du droit

§ 1. Une allocation complémentaire de chômage est accordée aux travailleurs qui, en application des dispositions légales et réglementaires en matière de chômage, ont droit à des allocations pour le chômage temporaire, des allocations d'insertion (antérieurement allocations d'attente) ou des allocations dans le cadre de vacances jeunes ou séniors.

Pour avoir droit à cette allocation, ils doivent être en possession d'une carte de prestations comme mentionné au § 2 ou d'une attestation d'ayant droit comme mentionné au § 3.

§ 2. L'administration du Fonds délivre à chaque travailleur une carte de prestations sur laquelle est mentionné le nombre de jours rémunérés au cours de la période de référence. Si la carte de prestations mentionne au moins 130 jours, celle-ci ouvre le droit aux allocations complémentaires de chômage pendant l'exercice de prestations qui suit la période de référence.

Par « exercice de prestations » on entend la période du 1er janvier au 31 décembre inclus de l'année civile suivant la fin de la période de référence.

Par « période de référence » on entend la période du 1er juillet au 30 juin inclus de l'année précédant immédiatement l'exercice de prestations.

Par « jours rémunérés », on entend les jours prestés, les jours couverts par le salaire hebdomadaire garanti (les 7 premiers jours), les jours de petits chômages, les jours de compensation en raison de la diminution de la durée du travail, les jours de repos compensatoire pour les heures supplémentaires, les jours fériés rémunérés ainsi que les jours de congé syndical. Sont assimilés aux « jours rémunérés » les 12 premiers mois d'incapacité de travail pour cause d'accident ou de maladie de droit commun ou pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ainsi que le congé de maternité.

Exemple : 130 jours rémunérés prouvés entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012 compris ouvrent le droit à l'allocation complémentaire de chômage entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013 compris.

§ 3. Dérogations

1. Entrée en service au cours de l'exercice de référence

1.1 Le travailleur qui entre au service de l'employeur au cours de l'exercice de référence, qui répond aux conditions du § 1., mais ne répond pas aux conditions du § 2., ouvre le droit aux allocations complémentaires à partir du premier jour du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel les 130 jours rémunérés sont atteints.

Exemple : le travailleur entre en service le 5 octobre 2012 et atteint 130 jours rémunérés le 18 avril 2013. Ouverture du droit : le 1er juillet 2013.

1.2 La preuve des 130 jours rémunérés est apportée à l'aide d'une feuille de renseignements complétée par l'employeur, dont le modèle est arrêté par le Comité paritaire de gestion du Fonds.

2. Ouvriers qui ne peuvent apporter la preuve des 130 jours rémunérés au cours de la période de référence, mais qui font preuve d'ancienneté dans le secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois

Les travailleurs qui remplissent les conditions fixées à l'article 11 § 1, sans remplir celles fixées à l'article 11 § 2, peuvent ouvrir le droit à l'allocation complémentaire de chômage dans les conditions suivantes.

Prouver une carrière précise dans le secteur, selon le nombre de jours rémunérés ou assimilés.

Nombre d'années de service dans le secteur à prouver	Nombre de jours rémunérés ou assimilés
25 années de service	65
20 années de service	75
15 années de service	85
10 années de service	95
9 années de service	105
8 années de service	115
7 années de service	125

La carrière du travailleur est calculée de date à date. Elle doit être prouvée au 1er janvier de chaque exercice de prestations.

3. Travail à temps partiel au cours de la période de référence

Le travailleur occupé à temps partiel au cours de l'année de référence et qui ne remplit pas la condition définie à l'article 11 § 2., peut obtenir la carte d'ayant droit à condition que pour la période pendant laquelle il a travaillé à temps partiel, le travailleur apporte la preuve d'un nombre de jours qui, traduit en travail à temps plein, lui fait atteindre au moins 130 jours rémunérés ou assimilés pour l'ensemble de la période de référence.

Exemple :

- Un travailleur travaille 32 heures par semaine du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010.
- Emploi à temps plein = 40 heures par semaine.
- Nombre de jours (ou d'heures : 8) prouvés : 104
- Formule de conversion : [104 ÷ 32] x 40 = 130 jours.

4. Attestation d'ayant droit

Le Fonds délivre l'attestation d'ayant droit au travailleur qui, en application de l'article 11 § 3, peut recevoir les allocations.

Art. 12. Jours indemnisables

§ 1. Le nombre de jours indemnisables est fixé à 130 par exercice de prestations, dans un régime de 6 jours indemnisables par semaine.

§ 2. Pour un travailleur qui travaille à temps partiel au moment où il est mis en chômage, le nombre de

jours indemnisables est calculé conformément aux dispositions légales et réglementaires en matière d'allocations de chômage.

Art. 13. Exclusions
§ 1. Le travailleur ne peut prétendre à l'allocation complémentaire de chômage que dans la mesure où il a également droit aux allocations de chômage, aux allocations d'insertion (antérieurement allocations d'attente) ou aux allocations dans le cadre de vacances jeunes ou séniors.
§ 2. L'allocation complémentaire de chômage n'est pas accordée les jours où le travailleur a droit à une allocation accordée par un autre Fonds de sécurité d'existence.

Art. 14. Montant et conditions d'octroi
§ 1. L'allocation complémentaire de chômage temporaire s'élève à 3,84 € par jour d'allocation à partir du 1er juillet 2017.
§ 2. Pour obtenir le paiement de l'allocation complémentaire de chômage :

- les ayants droit qui sont membres d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 7 s'adressent à leur organisation de travailleurs qui a payé les allocations principales de chômage
- les autres ayants droit introduisent auprès du Fonds une attestation de la caisse de chômage.

§ 3. Le droit à cette allocation est prescrit après écoulement d'une période de cinq ans débutant au cours du mois concerné par l'allocation de chômage.

CHAPITRE IV - ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE POUR LES JOURNÉES ASSIMILÉES POUR CHÔMAGE ÉCONOMIQUE OU TECHNIQUE, CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE, INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

Art. 15. Une allocation complémentaire pour les journées assimilées pour chômage économique ou technique, chômage temporaire pour cause de force majeure, incapacité de travail et congé pour raisons impérieuses est payée aux travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 16. Cette allocation complémentaire s'élève à 2,41 € par jour à partir du 1er octobre 2013.
En cas de chômage économique ou technique, de chômage temporaire pour cause de force majeure ou d'incapacité de travail, l'allocation complémentaire visée ci-dessus est payée en même temps que l'allocation principale octroyée par le fonds de sécurité d'existence.
En cas de congé pour raisons impérieuses dans le cadre de la CCT no 45, le paiement a lieu après introduction d'un document de demande dont le modèle a été approuvé par le comité de gestion.

CHAPITRE V - INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE AUX VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Art. 17. Une indemnité complémentaire est octroyée aux travailleurs victimes d'un accident du travail survenu au cours du travail ou sur le chemin du travail.

Art. 18. L'indemnité complémentaire visée à l'article 21 est octroyée à partir du trente-et-unième jour civil.
Seuls les jours d'activité normale donnent lieu au paiement de l'indemnité complémentaire. Pour les travailleurs dans un régime de travail atypique, le paiement se fait conformément au régime dans le cadre duquel ils sont déclarés auprès de l'ONSS.

Art. 19. L'indemnité est calculée par le Fonds, après la reprise du travail ou après épuisement du nombre total de jours prévus par le Fonds en cas de période d'incapacité de travail ininterrompue.

Art. 20. Le nombre de jours indemnisables est fixé à 200 jours par accident du travail.

Art. 21. L'indemnité est fixée à 3,91 € par jour à partir du 1er octobre 2013, augmenté de l'avantage social prévu à l'article 10.

Art. 22. Les ayants droit introduisent la demande d'octroi de l'indemnité complémentaire visée auprès du Fonds à l'aide d'un formulaire destiné à cet effet.
Les ayants droit qui sont membres d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 7 introduisent leur demande à l'intervention de leur organisation de travailleurs.
Les autres ayants droit introduisent leur demande directement auprès du Fonds.

Art. 23. Pour les ayants droit ayant introduit la demande à l'intervention d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 7, la liquidation s'effectue à l'intervention de leur organisation de travailleurs ; pour les autres, la liquidation s'effectue directement par le Fonds.

Art. 24. En cas d'accident mortel, survenu au cours du travail ou sur le chemin du travail, une indemnité forfaitaire de 5.891 €, majorée d'une indemnité forfaitaire de 786 € par enfant bénéficiaire d'allocations familiales, est liquidée aux ayants droit de la victime.
Aux victimes d'un accident du travail entraînant une incapacité de travail permanente de 66 % et plus, une indemnité unique de 786 €, majorée de 589 € par enfant bénéficiaire d'allocations familiales, est octroyée.

CHAPITRE VI - INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE

Art. 25. Ouverture du droit
§ 1. Une indemnité complémentaire est octroyée aux travailleurs qui sont en incapacité de travail de longue durée,

dès qu'ils ont bénéficié des indemnités d'incapacité de travail en vertu des dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance maladie. L'accident du travail, la maladie professionnelle ainsi que le congé de maternité sont dès lors exclus de cet avantage.
Pour avoir droit à l'indemnité complémentaire, les travailleurs doivent être liés par un contrat de travail à un employeur du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois au début de l'incapacité de travail et ils doivent prouver au moins 130 jours rémunérés dans le secteur au cours des cinq dernières années.
§ 2. Par « jours rémunérés » on entend les jours prestés, les jours couverts par le salaire hebdomadaire garanti (les 7 premiers jours), les jours de petit chômage, les jours de compensation en raison de la diminution de la durée du travail, les jours de repos compensatoire pour les heures supplémentaires, les jours fériés rémunérés ainsi que les jours de congé syndical.
§ 3. Dérogations
La période pendant laquelle le travailleur a été mis au travail comme intérimaire par le curateur désigné dans le cas d'une faillite ou d'un accord judiciaire d'un employeur du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois est, pour l'application du présent chapitre, assimilée à une occupation « sous contrat de travail » tel que défini au 1er alinéa.

Art. 26. L'indemnité complémentaire
§ 1. L'indemnité complémentaire visée à l'article 29 est octroyée à partir du trente-et-unième jour civil suivant la date du début de l'incapacité de travail.
§ 2. Pour la détermination de la date de début d'une période d'incapacité de travail, les notions telles que « rechute », « même incapacité de travail » ou « autre incapacité de travail » figurant dans la loi du 14 juillet 1994 concernant l'assurance maladie-invalidité sont utilisées.

Art. 27. Date du calcul
L'indemnité est calculée par le Fonds de sécurité d'existence, après la reprise du travail ou après épuisement du nombre total de jours prévus par le Fonds en cas de période d'incapacité de travail ininterrompue.

Art. 28. Période indemnisable
§ 1. La période indemnisable par incapacité de travail est fixée à 365 jours civils, diminués des 30 premiers jours civils d'incapacité de travail.
Cette période est prolongée de la période de vacances annuelles à laquelle le travailleur a droit au début ou pendant son incapacité de travail.
Toute période d'incapacité de travail dont le droit a été ouvert avant la fin du contrat de travail continue à donner droit à l'indemnité complémentaire après la fin de celui-ci.
L'assimilation prévue à l'article 29 § 3. vaut également pour l'application de ce paragraphe.
§ 2. Le nombre d'indemnités par incapacité de travail peut s'élever au maximum à 6 par semaine et à 287 par incapacité de travail.
§ 3. L'indemnité complémentaire n'est pas accordée les jours où le travailleur a droit à une allocation accordée par un autre Fonds de sécurité d'existence.

Art. 29. Montants
§ 1. L'indemnité pour les périodes ci-après s'élève à :
- du 31e jour après le début de l'incapacité de travail au 150e jour civil inclus : 4,50 € par jour indemnisable à partir du 1er octobre 2013 ;
- du 151e jour après le début de l'incapacité de travail au 365e jour civil inclus : 5,13 € par jour indemnisable à partir du 1er octobre 2013.

Les montants précités sont majorés de l'avantage social prévu à l'article 10 et de l'allocation complémentaire prévue à l'article 16.
§ 2. Travail à temps partiel
Lorsqu'un travailleur est occupé à temps partiel au moment du début de l'incapacité de travail, l'indemnité complémentaire est calculée selon une des formules suivantes :
a) [montant journalier x nombre de jours de travail par semaine] ÷ 5 jours= € par jour pendant le nombre maximum de jours.
b) occupation à temps partiel = % d'une occupation à temps plein. L'indemnité journalière est multipliée par ce %.

§ 3. Reprise partielle du travail
Si le travailleur reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de la mutualité, l'indemnité complémentaire en cas d'incapacité de longue durée représente un pourcentage du montant journalier qui correspond au degré d'incapacité de travail qui subsiste.
Exemple :
Le travailleur concerné est tombé malade le 16 novembre 2012.
Il est en incapacité de travail à 100 % du 16 novembre 2012 au 27 mai 2013.
A partir du 28 mai 2013, le médecin-conseil de la mutualité l'autorise à reprendre le travail à temps partiel, à savoir à 40 %.
A partir du 28 mai 2013, le travailleur concerné perçoit 60 % du montant journalier.

Art. 30. Demande
Les ayants droit ayant été en incapacité de travail pendant plus de trente jours civils et qui ont perçu les indemnités d'incapacité de travail correspondantes introduisent leur demande d'octroi de l'indemnité complémentaire auprès du Fonds à l'aide du formulaire destiné à cet effet.
Les ayants droit qui sont membres d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 7 introduisent leur demande par l'intermédiaire de leur organisation de travailleurs. Les autres ayants droit introduisent leur demande directement auprès du Fonds.

Art. 31. Paiement
Pour les ayants droit ayant introduit la demande par l'intermédiaire d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 7, le paiement s'effectue par l'organisation de travailleurs ; pour les autres, le paiement s'effectue directement par le Fonds.

CHAPITRE VII - ALLOCATION À LA VEUVE (AU VEUF) D'UN(E) TRAVAILLEUR(EUSE) PENSIONNÉ(E)

Art. 32. § 1. Une allocation est octroyée à la veuve (au veuf) d'un(e) travailleur(euse) pensionné(e). Ce pensionné doit, au moment de son décès, avoir droit à l'allocation en application de l'article 3 de la CCT du 30 septembre 2009, AR du 30 juillet 2010, MB du 11 octobre 2010 fixant le régime de transition dans le cadre de l'introduction du deuxième pilier de pension sectoriel.
L'allocation s'élève à 743,68 € et est liée à la personne de la veuve (du veuf) du travailleur (de la travailleuse) pensionné(e).
§ 2. En outre, la veuve (le veuf) d'un(e) pensionné(e), décédé(e) au cours de l'année (année de référence) qui précède l'année de paiement, a droit à l'allocation suivante :
x/12 du montant total que le (la) pensionné(e) aurait pu percevoir s'il (elle) avait encore été en vie à la date de paiement de l'allocation aux pensionné(e)s.
x correspond au nombre de mois complets que le (la) pensionné(e) a encore vécu au cours de l'année de référence.
§ 3. A défaut de veuve (veuf), le droit à l'allocation échoit. Est considéré(e) comme veuve (veuf), l'ayant droit conformément aux critères des dispositions légales en matière de pension de retraite et de survie pour les travailleurs.

Art. 33. § 1. L'allocation telle que visée dans ce chapitre est octroyée à la veuve (au veuf) dont l'époux (épouse) est décédé(e) après le 30 juin 1997.
§ 2. L'allocation visée à l'article 32 est unique et est liquidée au cours du trimestre suivant la date à laquelle le décès a été signalé au Fonds, comme le prévoit l'article 34.
§ 3. L'allocation est liée à la personne de la veuve (du veuf) du travailleur (de la travailleuse) pensionné(e). Le droit à l'allocation échoit si la veuve (le veuf) bénéficiaire meurt avant la date de liquidation prévue.

Art. 34. L'ayant droit introduit une demande auprès du Fonds de sécurité d'existence. La demande est accompagnée d'un acte de décès et d'une déclaration de succession.
Si le (la) pensionné(e) décédé(e) était affilié(e) à une des organisations de travailleurs visées à l'article 7, la demande est introduite à l'intervention de son organisation de travailleurs ; les autres introduisent leur demande directement auprès du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 35. L'allocation est liquidée
- soit par l'organisation de travailleurs qui a introduit la demande
- soit directement à la veuve (au veuf) concerné(e) qui a introduit la demande.

CHAPITRE VIII - ALLOCATION AUX TRAVAILLEURS QUI, PAR SUITE D'UN HANDICAP PHYSIQUE, SONT EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL TOTALE DE LONGUE DURÉE

Art. 36. Une allocation est octroyée aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois qui, par suite d'un handicap physique, sont en incapacité de travail totale de longue durée.

Art. 37. Peuvent prétendre à cette allocation, les travailleurs qui remplissent les conditions suivantes :
1. fournir la preuve d'une incapacité de travail d'au moins 66 %, indépendamment de leur âge, au moyen d'une attestation du médecin contrôleur de la mutualité, de la compagnie d'assurances ou du Fonds des maladies professionnelles.
   Les travailleurs chômeurs qui bénéficient du complément d'ancienneté prévu à l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ne peuvent pas prétendre à l'allocation aux handicapés physiques.

2. fournir la preuve que leur dernier employeur relevait de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

3. fournir la preuve que, pendant les dix dernières années qui précèdent la cessation du travail pour cause du handicap ou de l'incapacité du travail, ou depuis la fin des études, ils n'ont été occupés que dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
   Tous les cas de suspension légale et de rupture du contrat de travail sont assimilés à de l'occupation pour l'application du présent article, pour autant que ces années d'inactivité ne dépassent pas les années d'activité, c'est-à-dire que les personnes visées doivent prouver au moins 5 années d'activité effective et que les 5 autres années peuvent être des années d'inactivité dans le secteur.
   Une exception est faite pour les personnes souffrant d'un handicap physique qui ne peuvent pas prouver complètement les dix dernières années. Ces personnes doivent avoir été occupées dans le secteur pendant 15 ans au cours des 25 années précédant l'arrêt de travail, dont au moins 7,5 années d'activité effective. Les 7,5 années restantes peuvent être des années d'inactivité dans le secteur.

4. avoir épuisé leurs droits aux allocations complémentaires, soit de chômage, soit de maladie ou d'accident du travail accordées par le Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 38. Dès le moment où le travailleur est au chômage avec complément d'entreprise (antérieurement la prépension), il n'a plus droit à cette allocation.

Art. 39. Le montant est fixé à 495,79 € par an.

Art. 40. Les ayants droit introduisent la demande d'octroi de l'allocation visée auprès du Fonds à l'aide d'un

formulaire destiné à cet effet au cours de l'exercice suivant l'exercice au cours duquel les ayants droit ont épuisé leurs droits aux allocations complémentaires accordées par le Fonds de sécurité d'existence.
Les ayants droit qui sont membres d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 7 introduisent leur demande à l'intervention de leur organisation de travailleurs.
Les autres ayants droit introduisent leur demande directement auprès du Fonds.
A l'appui de leur demande, les ayants droit doivent fournir la preuve qu'ils ont, depuis le début de la cessation de travail, bénéficié d'une façon ininterrompue des allocations de chômage, des indemnités pour maladie, accident du travail ou du Fonds des maladies professionnelles.

Art. 41. La liquidation de l'allocation s'effectue par le Fonds à raison de 1/12 du montant annuel total par mois d'incapacité effective.
Les modalités de liquidation sont fixées par le Comité paritaire de gestion.
Pour les ayants droit qui ont introduit leur demande à l'intervention d'une des organisations de travailleurs visées à l'article 7, la liquidation s'effectue à l'intervention de leur organisation de travailleurs ; pour les autres, la liquidation s'effectue directement par le Fonds.

Art. 42. Les ayants droit qui ont obtenu une première fois l'allocation ne doivent plus introduire de nouvelle demande les années suivantes.
Dans le courant du mois de décembre, le Fonds de sécurité d'existence envoie à ceux qui ont déjà obtenu cette allocation, un formulaire « renouvellement ».
Ce formulaire de renouvellement, attestant la continuité de l'incapacité de travail d'au moins 66 p.c. (mutualité, compagnie d'assurances ou Fonds des maladies professionnelles), dûment rempli et signé, doit être retourné au Fonds directement ou par l'organisation de travailleurs.
Si, à la réception du formulaire « renouvellement », l'ayant droit est décédé, la veuve (le veuf) ou l'héritier (les héritiers) doit (doivent) joindre au formulaire un extrait de l'acte de décès.
Si le handicapé ayant droit est décédé avant le 1er janvier, le droit à l'allocation échoit.

Art. 43. A partir du paiement de cette indemnité en 2013, le nombre de versements est limité à 15.

CHAPITRE IX - ALLOCATION À LA VEUVE (AU VEUF) D'UN(E) HANDICAPÉ(E) PHYSIQUE

Art. 44. Une allocation est octroyée à la veuve (au veuf) d'un(e) handicapé(e) physique. Ce (cette) handicapé(e) physique doit, au moment de son décès, avoir droit à l'allocation en application de l'article 37.
Est considéré(e) comme veuve(veuf) l'ayant droit selon les critères des dispositions légales relatives à la pension de retraite et de survie des travailleurs.

Art. 45. L'allocation s'élève à 495,79 € .

Art. 46. L'allocation visée à l'article 45 est unique et est liquidée au cours du trimestre suivant la date à laquelle le décès a été signalé au Fonds de sécurité d'existence, comme le prévoit l'article 34.
L'allocation est liée à la personne de la veuve (du veuf). Le droit à l'allocation échoit si la veuve (le veuf) bénéficiaire meurt avant la date de liquidation prévue.

Art. 47. L'ayant droit introduit une demande auprès du Fonds de sécurité d'existence. La demande est accompagnée d'un acte de décès et d'une déclaration de succession.
Si le (la) pensionné(e) décédé(e) était affilié(e) à une des organisations de travailleurs visées à l'article 7, la demande est introduite à l'intervention de son organisation de travailleurs.
Les autres introduisent leur demande directement auprès du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 48. L'allocation est liquidée
- soit par l'organisation de travailleurs qui a introduit la demande
- soit directement à la veuve (au veuf) concerné(e) qui a introduit la demande.

CHAPITRE X – REMBOURSEMENT AUX EMPLOYEURS DES COMPLÉMENTS D'ENTREPRISE PAYÉS EN CAS DE RCC

Art. 49. Après chaque année civile, l'employeur peut récupérer les compléments d'entreprise payés auprès du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE) dans le cadre des régimes RCC prévus par une CCT sectorielle. Il en va de même pour les éventuelles augmentations du complément d'entreprise en application d'une telle CCT.
Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application :
- le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE.
- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1.
- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 € maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant du complément d'entreprise, calculé initialement, indexé et revalorisé.
- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées dans les CCT sectorielles en matière de RCC soient remplies.

CHAPITRE XI – ALLOCATIONS GÉNÉRALES DE FONCTIONNEMENT

Art. 50. Les allocations générales de fonctionnement pour les avantages sociaux complémentaires sont fixés annuellement par le Comité paritaire de gestion du Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

CHAPITRE XII - CAS PARTICULIERS

Art. 51. Tous les cas particuliers résultant de l'application des dispositions prévues ci-dessus peuvent être soumis au Comité paritaire de gestion du Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

CHAPITRE XIII - DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 52. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er octobre 2017, à l'exception des articles pour lesquels une autre date d'application est prévue. Elle remplace à partir de cette date la convention collective de travail du 21 juin 2017 (numéro 140860), La déclaration de force obligatoire est demandée.

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 de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en communiquer la raison.

EXTINCTION DES COMPLÉMENTS AU CHÔMAGE COMPLET – RÉGIME DE TRANSITION

Décision du comité de gestion FSE du 6 mai 2015.

L'art. 94 de la loi du 26 décembre 2013 sur l'introduction du statut unique (LSU) stipule que les compléments au chômage complet sont illicites à partir du 1er juillet 2015. Il s'agit ici des compléments visés aux chapitres III, V et XI de la CCT FSE du 6 novembre 2013. Lors de la réunion du comité de gestion du 6 mai 2015, le scénario d'extinction ci-dessous a été approuvé. (la CCT relative aux avantages sociaux complémentaires FSE du 6 novembre 2013 a été adaptée et remplacée par la CCT du 6 juillet 2015.)

CONCERNANT LE CHAPITRE III – ALLOCATIONS COMPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

a. Les compléments au chômage complet sont arrêtés conformément aux modalités d'extinction suivantes
   i. Les ouvriers qui deviennent chômeurs complets au plus tard le 30/06/2015 peuvent épuiser entièrement les indemnités de chômage auxquelles ils ont encore droit sur la base d'une carte de prestations ou d'une attestation d'ayant droit. Cela peut donc impliquer le paiement de fait des compléments après le 01/07/2015. Un éventuel deuxième solde, sur la base d'une ancienneté sectorielle suffisante, ne leur est toutefois plus accordé.
   ii. Les ouvriers qui ont droit en 2015 (que ce soit avant ou après le 01/07/15) à un éventuel 2e solde (= 130 jours supplémentaires en cas d'ancienneté sectorielle suffisante) peuvent l'épuiser ultérieurement. Ici aussi, cela peut impliquer le paiement de fait des compléments après le 01/07/2015.
b. Ceux qui deviennent chômeurs complets après le 30/06/2015 n'ont pas droit à des compléments.
c. Les avantages suivants demeurent d'application :
   i. Compléments au chômage temporaire
   ii. Compléments aux vacances seniors / vacances jeunes

CONCERNANT LE CHAPITRE V – INDEMNITÉ SPÉCIALE EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

a. Cette indemnité est dérivée du droit aux compléments au chômage complet (voir ci-dessus – chapitre III) et doit donc également être supprimée
b. Cet avantage est supprimé pour tout licenciement collectif annoncé après le 30/06/2015. Remarque : ce droit ne se perd pas dans le chef de l'ouvrier, mais au lieu du Fonds, ce sera l'employeur qui doit payer l'indemnité en cas de licenciement collectif.
c. Un licenciement collectif annoncé avant le 01/07/2015 peut conduire au chômage avant ou après le 30/06 :
   i. si le chômage se produit au plus tard le 30/06 : l'ouvrier concerné a droit à l'indemnité pour licenciement collectif + épuisement du premier solde de chômage complet (voir ci-dessus 3.1, a, i)
   ii. si le chômage se produit après le 30/06 : seule l'indemnité pour licenciement collectif sera accordée (pendant 4 mois)

CONCERNANT LE CHAPITRE XI - INTERVENTION SPÉCIALE VERSÉE À CERTAINES PERSONNES ÂGÉES QUI NE BÉNÉFICIENT NI DU RCC NI D'UNE PRIME D'ANCIENNETÉ

a. Les ouvriers qui satisfont, au plus tard le 30 juin 2015, aux conditions d'octroi (cf. chômeur indemnisé sans RCC ou prime d'ancienneté) ont droit, lors du paiement début 2016, à maximum 12 fois le montant mensuel de 49,58 €.
b. Le paiement en 2016 constitue la dernière fois que cet avantage est accordé.

MONTANT ET MODALITÉS D'OCTROI DE L'AVANTAGE SOCIAL

CCT du 6 mars 2013.

Remarque : l'accord sectoriel 2017-2018 stipule que dès que cela sera permis par la loi, l'avantage social sera porté de 135 € à 145 €. À cette fin, le montant journalier de 0,62 €, prévu à l'art. 2 de la CCT du 6 mars 2013 fixant le montant et les modalités d'octroi de l'avantage social, s'élèvera à 0,67 €.

Art. 1. Champ d'application
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs (h/f) relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. Montant et modalités d'octroi
Les travailleurs affiliés à une organisation représentative des travailleurs et ayant droit à une prime de fidélité (chapitre I de la CCT du 11 avril 2012), une indemnité complémentaire en cas d'accident de travail (chapitre VI de la CCT du 11 avril 2012), une indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée (chapitre VII de la CCT du 11 avril 2012) ou ayant effectué leur service militaire ou civil ont droit à un avantage social.
L'avantage social s'élève à 135 € par an maximum et est octroyé sous la forme d'un montant journalier, conformément aux modalités suivantes :

- en cas d'octroi en même temps que la prime de fidélité, le montant journalier s'élève à 0,62 € par jour rémunéré. Par « jours rémunérés », l'on entend : les jours prestés, les jours couverts par le salaire hebdomadaire garanti (les sept premiers jours), le petit chômage, les jours de compensation en raison d'une réduction de la durée de travail, les jours de repos compensatoire en raison d'heures supplémentaires, les jours fériés rémunérés et le congé syndical. En outre, les « jours assimilés » suivants donnent également droit au montant journalier : les jours de chômage temporaire pour raisons économiques ou techniques ou en cas de force majeure. Pour les travailleurs dans des régimes de travail atypiques (équipes de week-end, équipes en plein service, etc.), les jours rémunérés déclarés par les employeurs sont convertis en un régime à temps plein. Le paiement de cet avantage social est fait par l'organisation professionnelle à laquelle le paiement de la prime de fidélité est adressé.
- en cas d'octroi dans le cadre d'un accident de travail ou d'une incapacité de travail de longue durée, le montant journalier s'élève à 0,25 €. Dans ce cas, le paiement a lieu en même temps que l'indemnité principale pour un accident de travail ou une incapacité de travail de longue durée respectivement.
  Pour les personnes ayant effectué leur service militaire ou civil, l'avantage social s'élève à 86,76 € (indemnité unique). Ce montant est payé sur la base d'un formulaire de demande approuvé par le comité paritaire de gestion.

Art. 3. Durée
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1er janvier 2012. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
La déclaration de force obligatoire sera demandée.

FIXATION DU MONTANT DE LA COTISATION DES EMPLOYEURS AU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE DE L'AMEUBLEMENT ET DE L'INDUSTRIE TRANSFORMATRICE DU BOIS

CCT du 15 juin 2011.

Art. 1. Conformément aux dispositions de l'article 4, deuxième alinéa des statuts fixés par la convention collective de travail du 19 octobre 1983, conclue au sein de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 juillet 1984, modifiant la décision du 29 juillet 1964 de la Commission paritaire nationale de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, instituant un Fonds de sécurité d'existence et en fixant les statuts, modifié en dernier lieu par la convention collective du travail du 19 juin 2007, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 octobre 2007, la cotisation patronale est fixée à partir du 1er janvier 2012 à 15,45 % des rémunérations brutes telles qu'elles sont prises en considération pour le calcul des cotisations sociales des ouvriers relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et pour lesquelles des cotisations à l'ONSS sont perçues, à l'exception des apprentis pour lesquels l'application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté- loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs se limite au régime des vacances annuelles des travailleurs et pour les apprentis occupés sous contrat d'apprentissage industriel en exécution de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par les travailleurs salariés.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.
Elle entre en vigueur le 1er janvier 2012 et peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
L'organisation qui prend l'initiative de dénonciation s'engage à en faire connaître la raison.
Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 mai 1995, AR du 4 octobre 1996, Moniteur Belge du 27 novembre 1996, qui cesse de produire ses effets à partir du 1er janvier 2012.

STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

CCT du 26 mars 2003 – AR du septembre 2006.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Par « ouvriers » sont visés les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 et complétée le 30 juin 1971 au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.
Les employeurs s'engagent à ne pas gêner directement ni indirectement la liberté d'association et l'épanouissement libre de l'organisation des travailleurs dans les entreprises.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 3. Dans chaque entreprise de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, le fait syndical est accepté ; là où en moyenne au moins 20 ouvriers sont habituellement occupés sous contrat de travail durant les douze mois qui précèdent la désignation et dont 25 % au moins sont affiliés aux organisations syndicales signataires, une délégation syndicale peut être instituée.

Art. 4. Les organisations syndicales, parties de la présente convention, se mettront d'accord entre elles pour faire désigner les délégués syndicaux parmi leurs membres.
Si les organisations syndicales ne peuvent aboutir à un accord, le litige peut être soumis au comité de conciliation de la Commission paritaire.
Dans le but de ne pas augmenter le nombre de personnes protégées dans l'entreprise, les organisations syndicales signataires prennent l'engagement moral de désigner les délégués syndicaux dans les entreprises où il existe un Comité pour la prévention et la protection au travail et/ou un Conseil d'entreprise parmi les ouvriers occupés sous contrat de travail et qui jouissent déjà d'une protection en vertu de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux Conseils d'entreprise et aux Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.
Dans des cas exceptionnels et de commun accord entre la direction et les organisations syndicales, d'autres ouvriers occupés sous contrat de travail peuvent être désignés.
En cas de désaccord sur le plan de l'entreprise, le cas peut être soumis au comité de conciliation de la Commission paritaire.
La désignation des délégués syndicaux se fera, dans la mesure du possible, en tenant compte de la structure et de l'organisation interne de l'entreprise.
Afin de permettre à la délégation syndicale de fonctionner dans la bonne entente et dans un climat constructif, les organisations syndicales communiqueront au chef d'entreprise au préalable et par écrit les noms des délégués syndicaux proposés.
Dans les huit jours ouvrables, le chef d'entreprise communiquera par écrit aux organisations syndicales intéressées les objections éventuelles au sujet des délégués proposés. Dans ce cas, un arrangement à l'amiable sera recherché par les parties.
En cas de désaccord, les cas litigieux peuvent être soumis au comité de conciliation de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. Pour les candidats déclarés régulièrement par les syndicats, la protection définie aux articles 9, 10 et 11 commence à courir à partir de la date de la poste figurant sur la lettre dont question à l'article 4.
Art. 4bis. Dans les entreprises où un Comité pour la prévention et la protection au travail et/ou un Conseil d'entreprise a/ont été élu(s), les organisations syndicales représentées au sein des organes précités ont la possibilité de désigner, parmi les membres effectifs ou remplaçants élus, un délégué syndical remplaçant. Ce délégué remplaçant remplacera un délégué syndical effectif lorsque celui-ci est temporairement absent ou empêché d'exercer sa fonction. Sa désignation se fait conformément aux dispositions de l'article 4 fixant la procédure de désignation.

CHAPITRE III - COMPOSITION ET DÉSIGNATION

Art. 5. Le nombre de membres des délégations syndicales est fixé comme suit :

- entreprises occupant de 20 à 49 ouvriers sous contrat de travail : 2 délégués ;
- entreprises occupant de 50 à 100 ouvriers sous contrat de travail : 3 délégués ;
- entreprises occupant de 101 à 200 ouvriers sous contrat de travail : 5 délégués ;
- entreprises occupant de 201 à 500 ouvriers sous contrat de travail : 7 délégués ;
- entreprises occupant plus de 500 ouvriers sous contrat de travail : 9 délégués.

Si les effectifs minimums fixés ne sont plus atteints et qu'à l'expiration du mandat existant il n'y a par conséquent plus lieu de renouveler la délégation syndicale, les délégués désignés pendant la période précédente bénéficient de l'avantage prévu à

l'article 11 pendant six mois à compter du premier jour qui serait pris en considération pour le prolongement ou le renouvellement du mandat de délégué syndical.

Art. 6. Les délégués syndicaux sont désignés pour un terme de quatre ans.
Après ce terme de quatre ans le mandat du délégué syndical est reconduit tacitement, étant entendu toutefois que l'employeur peut faire connaître ses objections à l'organisation syndicale concernée et ce, avant la fin de la période de quatre ans et au moyen d'une lettre recommandée.
Dans les huit jours ouvrables, l'organisation syndicale concernée peut réagir à ces objections. Dans ce cas, un arrangement à l'amiable est recherché par les parties. A défaut d'accord, les cas litigieux peuvent être soumis au comité de conciliation de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
Les mandats sont renouvelables et peuvent prendre fin prématurément :

a. par décision de l'organisation syndicale représentée ;
b. par le décès du délégué syndical ;
c. par la démission comme délégué syndical ;
d. lorsque le délégué cesse d'être membre du personnel del'entreprise ;
e. lorsque le délégué a atteint l'âge de la pension.

Dans ce cas, l'organisation syndicale intéressée pourvoit au remplacement d'un délégué syndical selon les modalités prévues à l'article 4.

Art. 7. Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, les conditions suivantes doivent être remplies :

a. être âgé de 18 ans au moins ;
b. être occupé dans l'entreprise depuis un an au moins, ou, éventuellement, depuis la création de l'entreprise ;
c. ne pas se trouver en préavis trente jours avant l'introduction de sa candidature, c'est-à-dire après que l'employeur ait reçu d'une organisation syndicale - sous pli recommandé - l'annonce de l'institution d'une délégation syndicale dans l'entreprise ;
d. avoir l'autorité et la compétence nécessaires pour pouvoir satisfaire aux obligations de délégué syndical.

Art. 8. Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des ouvriers à laquelle ils appartiennent. Les délégués syndicaux ne peuvent être transférés dans une autre section que pour une raison valable reconnue par la délégation syndicale.

Art. 9. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés ou être mis davantage en chômage partiel que les autres travailleurs de l'entreprise pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.
Cette information se fera par lettre recommandée sortissant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.
L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sortit ses effets.
L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.
Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire ; l'exécution de la mesure du licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.
Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision ou à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail. Vu les bonnes relations sociales entre les organisations patronales et syndicales, celles-ci mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement unilatéral d'un délégué syndical.

Art. 10. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour faute grave, l'employeur avertira immédiatement la délégation syndicale et l'organisation syndicale intéressée de cette décision.

Art. 11. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 9 ci-dessus ;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition de l'article 9, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 59 et 60 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.
Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et par l'article 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Art. 12. Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités nécessaires pour l'accomplissement des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail, sans perte de rémunération.
Par missions et activités syndicales, il

y a lieu d'entendre essentiellement des missions et activités syndicales dans l'entreprise.
Il est en outre précisé que les délégués syndicaux ne peuvent quitter le lieu de travail sans accord préalable de l'employeur, ou de son délégué, qui ne peut refuser son accord arbitrairement.
Selon la nature de la mission et l'importance de l'intervention, il sera convenu dans chaque cas, entre la direction de l'entreprise et la délégation syndicale, de combien de temps cette dernière a besoin pour exercer convenablement sa tâche. Le temps normal moyen est évalué à 4 heures par mois par délégué.

Art. 13. Le temps consacré aux pourparlers, entre le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation syndicale, est indemnisé comme une prestation de travail normale, sans préjudice du temps consacré aux missions syndicales, comme prévu à l'article 12.
Pour les réunions des délégués entre eux, un local est mis à leur disposition.

CHAPITRE IV - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Art. 14. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :
1. les relations de travail ;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou accord conclus à d'autres niveaux ;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail sur le plan de l'entreprise, ainsi que l'application du Rgpt lorsqu'il n'y a pas de Comité pour la prévention et la protection au travail ;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971, conclue au Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.
Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.
En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux paragraphes précédents, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.
Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.
En cas d'inexistence du Conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux chapitres II et III de la convention collective de travail du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 12 décembre 1972 (Moniteur belge du 25 novembre 1972).

Art. 15. La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.
Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.
Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail, pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur lorsqu'un problème suffisamment important le justifie.
L'employeur ne peut refuser arbitrairement son accord.

CHAPITRE V - INTERVENTION DES DÉLÉGUES PERMANENTS DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS

Art. 16. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.
En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission paritaire.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 17. La présente convention collective de travail remplace la convention collective du 25 avril 2001 modifiant la convention collective de travail du 6 mai 1987 concernant le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier des entreprises de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. La présente convention est conclue pour une période indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2003.
Chacune des parties peut y mettre fin, moyennant un préavis de six mois.
L'organisation qui prendra l'initiative de la dénonciation s'engage à indiquer les motifs de dénonciation et à déposer simultanément des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

FORMATION SYNDICALE

CCT du 11 décembre 1974 - AR du 9 février 1976.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après ouvriers, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. La présente convention règle la mise en application du point 7 de l'accord national interprofessionnel du 15 juin 1971 relatif à la formation syndicale.

CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Art. 3. La formation syndicale a pour but de faire de l'ouvrier un délégué capable qui, par sa compréhension de la situation économique et sociale, soit un interlocuteur valable. A cette fin, les cours sont limités à une formation économique, sociale, technique et syndicale. De plus, la formation a pour but de renseigner l'ouvrier sur le rôle et la tâche qu'il est amené à remplir comme délégué.

Art. 4. Les cours ne peuvent avoir aucun caractère revendicatif et doivent se limiter à une formation objective.

CHAPITRE III - MODALITÉS D'APPLICATION

Art. 5. Les cycles de formation ont lieu, en principe, entre le 1er septembre et le 30 avril.

Art. 6. Afin de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise, les employeurs occupant des ouvriers pour lesquels la formation est envisagée sont avertis au moins un mois d'avance par l'organisation des travailleurs dont l'ouvrier intéressé est membre. Chaque organisation des travailleurs communique, au préalable, le programme et les dates des cours au Fonds de sécurité d'existence.

Art. 7. Un rapport circonstancié est établi à la fin du cycle de formation et transmis au Fonds de sécurité d'existence.
Ce rapport contient notamment : le programme, le nom des professeurs, la liste des participants et le nom de leurs employeurs, les dépenses financières et les conclusions.

Art. 8. La durée du cycle de formation ne peut dépasser, par personne, cinq jours de travail par an au maximum.
Remarque : au 1er janvier 1979, le nombre de journées de crédit pour formation syndicale est porté à 6 jours ouvrables par personne et par an. Cette disposition prend effet à partir du 1er janvier 1979 (convention collective de travail du 27 septembre 1978, Moniteur belge du 29 juin 1979, arrêté royal du 11 mai 1979).

Art. 9. La perte de salaire augmentée du coefficient de la prime de fidélité est compensée par une indemnisation octroyée par l'organisation de travailleurs à laquelle les participants sont affiliés.

Art. 10. Les autres frais liés à la formation sont supportés par les organisations de travailleurs. Ce sont :
a. les frais de déplacement et de séjour ;
b. les frais liés à l'élaboration des cours ;
c. les traitements des professeurs ;
d. la location des locaux ;
e. le paiement du secrétariat et les appointements du responsable et du moniteur ;
f. le matériel didactique.

Art. 11. Pour couvrir les frais prévus aux articles 9 et 10, les organisations de travailleurs reçoivent un subside du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 12. Les journées d'absence des participants sont déclarées par les entreprises à l'Office national de sécurité sociale comme « absences justifiées pour fréquentation de cours syndicaux », conformément à l'article 16, 12°, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Art. 13. Les organisations de travailleurs ont à désigner elles-mêmes celui de leurs membres jugé apte pour cette formation. La répartition sera communiquée au Fonds de sécurité d'existence. Afin de ne pas augmenter systématiquement la charge sociale, le nombre total d'heures accordées pour la formation syndicale est limité à 8.000 heures par an. Afin de réduire les effets de l'absence des ouvriers sur la production des entreprises, le nombre de participants est limité par entreprise.

Art. 14. Le subside accordé aux organisations de travailleurs est réparti suivant accord entre les parties dans le cadre du Comité paritaire de gestion du Fonds de sécurité d'existence. Le paiement est effectué en deux tranches par an, c'est-à-dire la moitié tous les six mois.

CHAPITRE IV - PROCÉDURE

Art. 15. Toute contestation pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peut être soumise en première instance aux organisations patronales représentées.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Art. 16. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er juillet 1974 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de six mois, à notifier par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

RÈGLEMENT D'ORDE INTÉRIEUR POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE

Décision de la CP du 6 mai 1987 - AR 25 avril 1988.

Règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET VALIDITÉ

Art. 1. La présente décision fixant le règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2. La présente décision entre en vigueur le 1er janvier 1987.

CHAPITRE II - RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR TYPE POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE

Section I - Siège et composition du conseil d'entreprise conseils d'entreprise

Art. 1. Le siège du conseil d'entreprise est situé à .

Art. 2. Le conseil d'entreprise est composé paritairement et comprend :

1. le chef d'entreprise qui, de droit, est membre du conseil ou son suppléant ;
2. les délégués du chef d'entreprise et leurs suppléants ;
3. les délégués du personnel de l'entreprise et leurs suppléants. Les membres suppléants siègent en remplacement d'un membre effectif décédé ou qui a donné sa démission ou d'un membre qui ne remplit plus les conditions d'éligibilité requises par la loi.

Un membre effectif qui est empêché d'assister à la réunion sera remplacé par un membre suppléant.

Section II - Mission du conseil d'entreprise

Art. 3.

1. Dans les limites de la législation en vigueur concernant les conseils d'entreprise, le conseil d'entreprise a les droits et compétences suivants :
   Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (Moniteur belge des 27-28 septembre 1948).
   Convention collective de travail n° 9 conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1982 - Moniteur belge du 25 novembre 1972).
   Arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise (Moniteur belge du 28 novembre 1973).
   Arrêté royal du 12 août 1981 modifiant l'arrêté royal du 27 novembre 1973 (Moniteur belge du 11 septembre 1981).
   Arrêté royal n° 18 du 18 mars 1982 portant réglementation et organisation du contrôle de l'usage de l'effet de la politique de modération dans les entreprises (Moniteur belge du 20 mars 1982).
   Avis sur l'information concernant l'emploi et les questions de personnel, tel qu'il est prévu par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du Travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du travail (arrêté royal du 12 septembre 1972 - Moniteur belge du 25 novembre 1972).
   Avis concernant les informations économiques et financières prévues par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 (Moniteur belge du 28 novembre 1973) et du 12 août 1981 (Moniteur belge du 11 septembre 1981) portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.
   Avis relatif au licenciement collectif, prévu par la convention collective de travail n° 10 du 8 mai 1973 conclue au sein du Conseil national du Travail (arrêté royal du 6 août 1973 Moniteur belge du 17 août 1973), modifiée par la convention collective de travail n° 10bis du 2 octobre 1975 (arrêté royal du 1er décembre 1975 - Moniteur belge du 31 janvier 1976) et par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs (arrêté royal du 21 janvier 1976 - Moniteur belge du 17 février 1976).
   Avis relatif à la prépension conventionnelle après licenciement par l'employeur, prévue par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement (arrêté royal du 16 janvier 1975 - Moniteur belge du 31 janvier 1975).
   Avis et informations en ce qui concerne la convention collective de travail n° 27 du 27 novembre 1975 relative à la déclaration par l'employeur de certains retards de paiement (arrêté royal du 17 février 1976 - Moniteur belge du 23 mars 1976).
2. Le conseil d'entreprise à un pouvoir d'information et d'avis sur les plans économique et financier. Les informations à fournir par le chef d'entreprise ou son représentant direct doivent comporter :
   - une information de base ;
   - une information annuelle ;
   - une information périodique régulière (au moins tous les trois mois) ;

- des informations occasionnelles, tel qu'il est prévu par l'A.R. du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises (M.B. 28.11.1973) et par la loi relative à la réforme du révisorat d'entreprises du 21 février 1985 (M.B. 28.2.1985) ;
- des informations sur les économies et l'utilisation qui en est faite.

Ces informations seront communiquées par écrit à tous les membres effectifs et suppléants au moins deux semaines avant la réunion spéciale au cours de laquelle elles seront exposées et discutées.

3. La compétence du conseil d'entreprise en matière d'emploi, telle qu'elle est fixée par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil National du Travail (A.R. 12.9.1971 - M.B. 25.11.1972).
4. Le chef d'entreprise consultera le conseil d'entreprise au sujet de mesures concernant la formation et la réadaptation professionnelles.
5. Le chef d'entreprise informera le conseil d'entreprise au sujet des règles qui déterminent la politique en matière de personnel appliquée dans l'entreprise.
6. En ce qui concerne les modifications de structure, le conseil d'entreprise sera informé conformément à la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil National du Travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil National du travail (A.R. 12.9.1972 - M.B. 25.11.1972).
7. Les critères généraux à suivre en cas de licenciement ou de réembauchage résultant de circonstances d'ordre économique ou technique sont déterminés par le conseil d'entreprise.
8. La gestion des œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel.
9. Elaborer ou modifier le règlement de travail dans le cadre de la législation et prendre toutes lesmesures nécessaires à l'information du personnel à ce sujet ; déterminerl'utilisation des amendes prévues par le règlement de travail.
10. Veiller à l'application stricte de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs.
11. Veiller à l'application des dispositions concernant les handicapés, en application de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.
12. Veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, en ce qui concerne la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle.
13. Fixer les dates des vacances annuelles collectives et les jours de compensation collectifs et, s'il y a lieu, instaurer un système de roulement pour le personnel.
14. Prendre les décisions relatives au remplacement des jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité.
15. En ce qui concerne le congé-éducation payé, établir la répartition des heures dans les limites de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, articles 109 et suivants, et de l'arrêté royal du 23 juillet 1985 portant exécution de la section 6 du chapitre IV de cette loi.
16. L'information et la consultation préalables au sujet des mesures et des moyens envisagés par le chef d'entreprise pour organiser l'accueil des travailleurs nouveaux dans l'entreprise.
17. La surveillance des stages des jeunes (art. 48-67 de la loi programme de 1978).
18. Contrôle de l'utilisation des aides publiques (A.R. 25.9.1972 - A.M. 26.4.1973).

Section III - Réunion, convocation et ordre du jour

Art. 4. Le conseil d'entreprise se réunit au siège de l'entreprise. Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Art. 5. Le conseil d'entreprise doit se réunir une fois par mois. Les dates des réunions sont fixées selon un calendrier déterminé ou à la fin de chaque réunion. Le conseil se réunit en outre chaque fois que le président le juge utile ou à la demande d'un tiers des délégués du personnel. Dans ce cas, la réunion se tiendra dans les huit jours suivant la demande.
En dehors de ces réunions mensuelles, le conseil d'entreprise disposera du temps de réunion nécessaire prévu pour la discussion des informations économiques et financières conformément à l'article 31 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises (M.B. 28.11.1973).

Art. 6. Les délégués du personnel peuvent, à l'occasion de toute réunion du conseil d'entreprise, se réunir séparément pendant le temps nécessaire. A cet effet, le chef d'entreprise met un local à leur disposition.

Art. 7. Le conseil se réunit pendant les heures de travail, sauf s'il prend une autre décision à ce sujet.

Art. 8. Les réunions du conseil d'entreprise et les prestations effectuées par les membres du conseil ou par d'autres membres du personnel conformément aux dispositions du présent règlement sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles par l'entreprise.

Art. 9. La convocation pour la réunion qui mentionnera les points de l'ordre du jour est envoyée ou remise aux membres au plus tard 8 jours avant la réunion.

Tous les documents relatifs à l'ordre du jour sont joints à la convocation sauf si d'autres dispositions légales prévoient une remise antérieure.
Si un membre effectif est empêché d'assister à la réunion, il avertit le chef d'entreprise. Celui-ci fait à son tour le nécessaire pour convoquer le membre suppléant. Les suppléants siégeront dans l'ordre où ils ont été élus.

Art. 10. L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire au plus tard 12 jours avant la réunion. Toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a fait l'objet d'une décision du président ou d'une demande d'un membre du conseil, introduites au moins douze jours avant la réunion, doivent figurer à l'ordre du jour.
Figurent également à l'ordre du jour, les questions pour lesquelles un avis ou un rapport a été demandé au moins douze jours avant la réunion. Cette demande doit être justifiée et doit s'accompagner des documents y afférents.

Art. 11. Afin de pouvoir remplir convenablement leur tâche de délégués, un nombre suffisant de rapports et de documents seront mis à la disposition des délégués du personnel ; ces documents seront également remis au(x) membre(s) suppléant(s).

Art. 12. Si le conseil juge qu'il est impossible d'épuiser l'ordre du jour par suite d'un manque de temps, les points qui n'ont pas encore été traités doivent être discutés en priorité lors de la prochaine séance ou au cours d'une réunion spéciale qui se tiendra dans les deux semaines.

Section IV - Présidence et secrétariat

Art. 13. Le chef d'entreprise préside la réunion. En cas d'absence ou d'empêchement, il doit se faire remplacer par la personne qu'il a autorisée à cet effet. La personne mandatée sera désignée lors de la prochaine séance du conseil d'entreprise. Elle a le même pouvoir et la même autorité que le chef d'entreprise.
Le président veille au bon fonctionnement du conseil, il maintient l'ordre, il fait respecter le règlement, il dirige et clôture les débats, il pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise et il annonce les décisions qui ont été prises.
Les points de l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Seul le conseil peut supprimer un ou plusieurs points de l'ordre du jour ou en modifier l'ordre.

Art. 14. Les matières qui concernent des membres du personnel à titre individuel sont considérées comme confidentielles par le conseil. Elles ne seront pas reprises dans le rapport succinct visé à l'article 30.
Lors de la communication au conseil d'entreprise des informations visées à l'article 3, 2, le chef d'entreprise attire, le cas échéant, l'attention sur le caractère confidentiel de certaines informations dont la diffusion pourrait porter préjudice à l'entreprise.
En cas de désaccord à ce sujet, la question pourra être soumise au fonctionnaire compétent visé par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise (M.B. 28.11.1973). Le chef d'entreprise peut rappeler aux membres du conseil le texte de l'article 30 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (M.B. 27- 28.9.1948).
Cet article étend l'application de l'article 458 du code pénal aux membres du conseil d'entreprise qui ont communiqué ou divulgué abusivement des renseignements d'ordre individuel dont ils ont eu connaissance en raison de fonctions ou mandats qu'ils ont exercés. Il en va de même pour ceux qui ont communiqué ou divulgué abusivement des renseignements globaux de nature à porter préjudice aux intérêts de l'entreprise.

Art. 15. Le président veille à ce que les débats se déroulent dans l'objectivité et le respect mutuel des opinions, conformes à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.
Il rappelle à l'ordre les membres du conseil qui se rendent coupables d'incriminations ou d'allusions personnelles offensantes.

Art. 16. Le secrétaire est choisi parmi les membres de la délégation du personnel et il est désigné par celle-ci au cours de la première réunion du conseil.
Le secrétaire adjoint est désigné de la même façon. Il remplace le secrétaire lorsque celui-ci est empêché.

Art. 17. Le secrétaire envoie les convocations, reçoit la correspondance adressée au conseil, rédige le procès-verbal de la réunion et conserve celui-ci, de même que les archives ; il veille en outre à ce que le procès-verbal soit communiqué aux membres du conseil, conformément à l'article 23 du présent règlement.

Art. 18. Le chef d'entreprise fournit au secrétaire toute l'aide matérielle dont celui-ci a besoin pour pouvoir remplir sa mission. Le secrétaire doit pouvoir disposer du temps nécessaire pour exécuter sa mission.
Les personnes désignées pour assister le secrétaire dans l'accomplissement de sa mission travaillent sous sa responsabilité.

Art. 19. Le secrétaire reçoit, pour le temps consacré à sa mission, une rémunération égale à la rémunération qui lui est due pour les prestations qu'il aurait normalement effectuées pendant une durée correspondante.

Art. 20. Le conseil peut charger le président et le secrétaire ou tout autre membre de le représenter auprès des instances administratives et auprès des institutions publiques ou privées.

Section V - Procès-verbal

Art. 21. Le projet du procès-verbal, rédigé par le secrétaire, est soumis dans les trois jours au président.
Le procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement, en même temps que

les modifications éventuelles.

Art. 22. Le procès-verbal doit comprendre :
1. les présences et les absences et la motivation éventuelle des absences ;
2. les propositions faites au conseil ;
3. un résumé fidèle des débats ;
4. les avis et les décisions prises par le conseil.

Art. 23. Une copie, paraphée par le président et le secrétaire, du procès-verbal éventuellement modifié conformément à l'article 21, est remise à chaque membre effectif et suppléant par l'intermédiaire du secrétaire.

Art. 24. Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.

Section VI - Archives

Art. 25. Toutes les archives sont conservées au local visé à l'article 4, dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef. Elles restent à la disposition des membres effectifs et des membres suppléants qui peuvent les consulter à tout moment.

Section VII - Missions d'étude, d'avis et d'information

Art. 26. Le conseil d'entreprise peut charger un ou plusieurs de ses membres d'examiner les points qui figurent à l'ordre du jour ou qui entrent dans le cadre de sa compétence et de lui en faire rapport, en veillant à ce qu'un esprit de collaboration règne au sein du conseil d'entreprise.

Art. 27. Les membres du conseil d'entreprise peuvent, conformément à l'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières (M.B. 28.11.1973), inviter certaines personnes pour assister aux réunions comme conseillers.

Art. 28. Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, le temps et les facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions, doivent être accordés aux membres représentant les travailleurs aux conseils d'entreprise.

Art. 29. Au cours de l'année, le secrétaire tiendra l'inventaire de tous les points figurant aux ordres du jour respectifs et il les classera sous un certain nombre de rubriques. Lors de la séance du conseil d'entreprise de janvier, cet inventaire sera remis à tous les membres effectifs et suppléants.

Section VIII - Information du personnel

Art. 30. Indépendamment des autres moyens dont le président dispose pour informer le personnel de l'entreprise, il est tenu d'afficher à plusieurs endroits bien visibles et accessibles au personnel, une copie de chaque convocation pour les réunions du conseil et d'un rapport succinct de chaque séance. Le conseil d'entreprise décide des points du procès-verbal à retirer en raison de leur caractère confidentiel, afin que ceux-ci ne soient pas affichés.
Le conseil peut décider, au besoin, de faire traduire ces documents en vue de leur affichage, afin que tous les membres du personnel puissent les comprendre.

Art. 31. Le rapport complet de chaque réunion est conservé dans les archives, dans un meuble réservé à cet effet ; il reste à la disposition des membres du personnel qui peuvent le consulter aux jours et aux heures fixés par le conseil.
Section IX - Dispositions finales

Art. 32. Le présent règlement peut être modifié sur proposition, régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un membre du conseil d'entreprise.
Le conseil peut décider de mettre la modification du règlement à l'ordre du jour une fois par an à une date déterminée.
Aucune modification qui serait contraire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou qui aurait pour but de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus à l'article 22, § 3, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par les lois du 15 juin 1953 (M.B. 18.6.1953) et du 15 mars 1954 (M.B. 2.4.1954), ne peut être apportée au règlement.

Art. 33. Le conseil d'entreprise ne peut délibérer des modifications proposées que si les deux tiers au moins de ses membres, y compris le président, sont présents.

Art. 34. Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur est remis à tous les membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

Art. 35. Le présent règlement d'ordre intérieur est adopté à l'unanimité par le conseil d'entreprise lors de la réunion du et il s'applique à partir du

RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR DU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL*

* Contrairement au modèle de règlement d'ordre intérieur du Conseil d'entreprise, le texte ci-après n'a pas fait l'objet d'un accord au sein de la Commission paritaire 126.

Décision de la CP du 20 décembre 1995.

CHAPITRE I - SIÈGE ET COMPOSITION DU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Art. 1. Le siège du Comité pour la prévention et la protection au travail, désigné ci-après sous l'abréviation « Comité PPT » de ..... est établi à ....., rue..... n° .....

Art. 2. Le Comité PPT est composé :

a. du chef d'entreprise et d'un ou de plusieurs délégués effectifs et suppléants[1], désignés par lui, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise.
b. des délégués effectifs et des délégués suppléants des travailleurs.

Art. 3.

§ 1. Remplacement d'un délégué de l'employeur

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte de leur fonction de direction dans l'entreprise. Si un délégué de l'employeur perd sa fonction de direction, il peut être remplacé par un délégué de l'employeur qui exerce la même fonction.

§ 2. Remplacement d'un délégué des travailleurs

Le membre suppléant siégera en remplacement d'un membre effectif :

1. en cas d'empêchement du membre effectif ;
2. lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'alinéa 2 de l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat du membre effectif dont le mandat a pris fin. Un nouveau membre suppléant est désigné à sa place.

C'est le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus de voix.

CHAPITRE II - MISSION DU COMITÉ PPT

Art. 4. Le Comité PPT a principalement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ce bien-être concerne :

- la sécurité du travail ;
- la protection de la santé du travailleur au travail ;
- la charge psycho-sociale occasionnée par le travail ;
- l'ergonomie ;
- l'hygiène du travail ;
- l'embellissement des lieux de travail ;
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour autant qu'elles aient une influence sur la sécurité et la santé du travailleur.

Les tâches spécifiques du Comité PPT cadrent dans la législation en matière de sécurité, dont le Code sur le bien-être au travail, la loi sur le bien-être et le Règlement général sur la protection du travail, en particulier l'art. 837.

Afin d'accomplir leur mission, les membres du Comité PPT peuvent entre autres avoir recours au document tel qu'il figure en annexe de ce règlement et grâce auquel ils peuvent signaler les dangers ou risques constatés au membre de la ligne hiérarchique directement compétent et à l'employeur. Le rédacteur de cet avis transmet une copie au secrétaire du Comité PPT.

CHAPITRE III - RÉUNIONS, CONVOCATIONS ET ORDRE DU JOUR

Art. 5. Le Comité PPT tient ses réunions à son siège, indiqué à l'art. 1.

Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du Comité PPT par le chef d'entreprise.

Art. 6. Le Comité PPT se réunit au moins une fois par mois le . jour de la . semaine à . heures (à compléter selon ce qui a été convenu dans l'entreprise).

Lorsqu'une réunion ne peut avoir lieu à cette date fixe ou à une autre date qui a été convenue, pour des motifs fondés, le Comité PPT détermine une autre date dans la semaine.

Le chef d'entreprise est tenu, en outre, de convoquer le Comité PPT en réunion extraordinaire chaque fois qu'un tiers au moins des membres effectifs de la délégation des travailleurs lui en fait la demande.

Les requérants communiquent les questions qu'ils désirent voir figurer à l'ordre du jour de cette réunion extraordinaire. Cette réunion extraordinaire aura lieu dans les … jours civils de la demande et aux jour et heure fixés par le président.

Le Comité PPT se réunit également d'urgence chaque fois :

- qu'un problème urgent se pose ;
- qu'un accident grave, un incident technique ou un empoisonnement grave est à craindre ou est survenu.

Art. 7.

§ 1. Les heures de réunion du Comité PPT seront fixées compte tenu, dans la mesure du possible, des nécessités de

2. Le nombre des délégués de l'employeur ne peut être supérieur à celui des délégués des travailleurs.

l'entreprise, des vœux des délégués des travailleurs et de la possibilité d'épuiser normalement l'ordre du jour.
§ 2. Réunion préparatoire
La délégation des travailleurs peut se réunir dans un local désigné à cet effet … minutes avant la réunion ou le jour avant la réunion de … h. à … h (à compléter selon ce qui a été convenu dans l'entreprise).
Le temps consacré à cette réunion préparatoire est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 25 du présent règlement.
Les délégués des travailleurs peuvent, moyennant motifs justifiés, se faire assister au cours de cette réunion préparatoire d'un conseiller en prévention interne, d'un expert de leur organisation représentative des travailleurs et éventuellement, moyennant accord unanime au sein du Comité PPT, d'un ou de plusieurs experts externes à l'entreprise.
Les conventions y relatives seront chaque fois fixées lors de la réunion précédente du Comité PPT.

Art. 8. L'invitation, portant la signature du président et du secrétaire, est remise, huit jours avant la réunion du Comité PPT, à chaque membre effectif (et suppléant) individuellement sur le lieu de travail ou est adressée par la poste en cas d'absence. Cette même invitation est également remise au médecin du travail ainsi qu'aux conseillers en prévention de l'entreprise. Le médecin du travail doit participer au moins une fois par an aux réunions du Comité PPT, plus précisément à celle où le rapport annuel du service médical est présenté.
A la demande du Comité PPT, il doit cependant également être présent à d'autres réunions du Comité PPT.
A la requête du Comité PPT, d'autres conseillers en prévention internes ou externes ou des experts peuventégalement être invités à la réunion. Dans ce cas, le secrétaire du Comité PPT veille à ce qu'ils reçoivent également une invitation écrite.
Avec l'invitation, le rapport mensuel du service interne de prévention et de protection et le procès-verbal de la réunion précédente sont remis aux membres du Comité PPT, ainsi que tous les autres documents utiles.
Si un membre effectif du Comité PPT est empêché d'assister à la réunion, il doit avertir le premier membre suppléant, le supérieur hiérarchique de ce dernier ainsi que le secrétaire du Comité PPT.
Après concertation avec le secrétaire, le président du Comité PPT fait afficher, à un endroit accessible au personnel, un avis indiquant la date de la réunion et les principaux points à l'ordre du jour.

Art. 9. L'ordre du jour est établi par le président, qui se concerte au préalable avec le secrétaire. Il contient obligatoirement tous les points dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du Comité PPT dix jours au moins avant la réunion. Des questions urgentes peuvent être posées au cours de la réunion sans prise de dispositions préalables. Le Comité PPT jugera si ces questions devront faire l'objet de plus amples discussions.
Il contient également les points au sujet desquels un avis ou un rapport ou une prise de position a été demandé par des organismes officiels, habilités par la loi à consulter le Comité PPT, notamment les services d'inspection techniques et médicaux et la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
L'ordre du jour ne peut comprendre que des points relevant de la compétence du Comité PPT.

Art. 10. Le Comité PPT ne peut délibérer valablement et décider que si au moins un délégué patronal et la moitié des délégués des travailleurs sont présents.

CHAPITRE IV - PRÉSIDENT ET SÉCRETAIRE

Art. 11. Le chef d'entreprise préside la séance. En cas d'absence ou d'empêchement, il est remplacé par un de ses délégués qu'il a désigné à cet effet. Dans l'exercice de ses fonctions présidentielles, ce dernier est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le président en titre.
Les points à l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur l'invitation. Seul le Comité PPT peut supprimer ou ajourner des points de l'ordre du jour ou, en cas d'extrême urgence, y ajouter des points.
Le président donne la possibilité aux membres du Comité qui représentent les travailleurs d'avoir, durant les heures de travail et en concertation avec le supérieur direct, avec lui-même, son délégué ou les collaborateurs hiérarchiques, les conseillers en prévention et les travailleurs concernés, tous les contacts nécessaires à l'exécution de leur mission.

Art. 12.
§ 1. Le président assure le bon fonctionnement du Comité PPT, maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats. Il tire les conclusions du débat et les propose à l'agrément du Comité PPT.
§ 2. Le président accorde la parole et veille à ce que l'orateur ne s'écarte pas du sujet.
§ 3. Le président veille et effectue les interventions nécessaires afin que les débats se déroulent dans la dignité et l'objectivité et le respect mutuel des opinions, indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du Comité PPT.
§ 4. Le président veille à l'exécution des décisions prises par le Comité.
§ 5. Avec le secrétaire, le président se charge des invitations aux réunions.

Art. 13. Le travail de secrétariat est assuré par le chef du service interne de prévention et de protection ou par un de ses adjoints.
Pour ce faire, le secrétaire dispose du temps et de l'assistance nécessaires de la part du chef d'entreprise.

Art. 14. Le secrétaire, ou éventuellement son suppléant, tel que désigné à l'article 13 ci-dessus, rédige les procès-verbaux des réunions. Il y acte les propositions faites au Comité PPT, les décisions prises ainsi qu'un résumé succinct et fidèle des débats.
Il est également chargé :

- d'inviter par écrit chaque membre effectif et suppléant du Comité au moins 8 jours avant la réunion. La convocation mentionne la date, l'heure et l'ordre du jour. Elle est accompagnée du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection, du procès-verbal de la réunion précédente du Comité PPT et de tous les renseignements utiles relatifs à l'ordre du jour ;
- de transmettre à chaque membre effectif le rapport d'activité annuel du service interne de prévention et de protection au moins quinze jours avant la réunion du mois de février. Les membres effectifs et suppléants reçoivent une copie dans les 30 jours de la rédaction de la version définitive ;
- de communiquer l'ordre du jour et la date de la réunion au service de la médecine du travail ;
- de communiquer l'ordre du jour et la date de la réunion du Comité aux endroits prévus à l'article 22, huit jours avant la réunion ;
- de rédiger les avis du Comité ;
- d'établir les procès-verbaux et de les remettre aux membres effectifs et suppléants ainsi qu'au conseiller en prévention du service interne et externe au moins huit jours avant la prochaine réunion ;
- d'afficher aux endroits prévus, dans les huit jours suivant la réunion, les conclusions et les décisions prises ;
- d'afficher à ces mêmes endroits, le contenu du plan annuel d'action, le rapport annuel du service interne de prévention et de protection, les suites réservées aux avis du Comité et toute information que le Comité souhaite divulguer ;
- d'envoyer, dans les 30 jours suivant la date fixée pour leur rédaction, une copie des rapports mensuels et annuels aux membres effectifs et aux membres suppléants.

CHAPITRE V - LE PROCÈS-VERBAL

Art. 15. Le procès-verbal contient :
- le lieu, la date et l'heure de la réunion dont il est fait rapport ; les noms des membres présents, excusés et absents ;
- l'approbation du procès-verbal précédent et les remarques qui ont ; éventuellement été formulées ;
- les avis et les décisions du Comité ;
- la reproduction, fidèle mais succincte, des interventions.

Le procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement.
Toutefois, si des modifications proposées par des membres sont acceptées par le Comité PPT, celles-ci sont consignées au procès-verbal, à approuver au cours de la séance suivante.

Art. 16. Les procès-verbaux, éventuellement modifiés conformément à l'article 15 et accompagnés, le cas échéant, de leurs annexes, sont signés par le président et le secrétaire. Ils sont consignés dans un registre déposé aux archives par les soins du secrétaire.
Chaque membre du Comité PPT peut les consulter aux jours et heures fixés par le Comité PPT.

CHAPITRE VI - DÉCISIONS

Art. 17. Les décisions du Comité PPT sont prises à l'unanimité des membres présents. Elles ne seront prises valablement que si au moins la moitié des représentants des travailleurs sont présents.
Seuls les membres de la délégation des employeurs et de la délégation des travailleurs ont le droit de vote pour prendre une décision ou émettre un avis. Les décisions sont prises à l'unanimité, les avis peuvent être partagés.
Dans les situations de danger imminent ou grave pour la sécurité et la santé des travailleurs, l'employeur donne le plus rapidement possible une suite conforme à l'avis unanime du Comité PPT. En cas d'avis partagé, le chef d'entreprise donne une suite qu'il juge appropriée.
A défaut de dispositions légales en la matière, le Comité PPT détermine la période dans laquelle la décision prise doit être exécutée.
Dans les autres cas, il donne suite dans le délai fixé par le Comité PPT ou, à défaut, dans les six mois au plus tard.
Le chef d'entreprise qui ne s'est pas conformé à un avis unanime ou qui a opéré un choix parmi les avis divergents, fournit les motifs de sa décision au Comité PPT.
Le chef d'entreprise explique également les mesures qui ont été prises en cas d'urgence sans que le Comité PPT en ait été informé ou consulté au préalable.

CHAPITRE VII - LES ARCHIVES

Art. 18. Tous les documents concernant le bien-être des travailleurs et le fonctionnement du Comité PPT sont conservés par le chef du service interne de prévention et de protection à un endroit qui a été communiqué au Comité PPT, à savoir, le local n°…
Chaque membre effectif et suppléant du Comité PPT peut, moyennant communication au chef du service interne de prévention et de protection, consulter ces documents sans les déplacer, aux jours et heures fixés par le Comité PPT.
En cas d'urgence, il peut être dérogé à ces heures moyennant avertissement préalable du supérieur direct.
Le registre des procès-verbaux sera mis à la disposition des délégués des travailleurs pendant la réunion préparatoire prévue à l'article 7.
Lorsque les membres du Comité PPT souhaitent consulter des documents qui sont conservés à un autre endroit que les archives et qui concernent le fonctionnement du Comité PPT, ils le portent à la connaissance du président. Celui-ci fait alors le nécessaire en vue d'un fonctionnement normal du Comité PPT. Chaque document d'archive est conservé pendant 5 ans.

CHAPITRE VIII - MISSIONS SPÉCIFIQUES

Art. 19. Le Comité PPT peut charger un ou plusieurs de ses membres d'examiner les points figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport

en s'inspirant de l'esprit de bonne collaboration qui doit régner au sein du Comité PPT.

Art. 20.
§ 1. Les conseillers en prévention de l'entreprise peuvent participer à chaque réunion. Le chef du service pour la prévention et la protection prend d'office part à la réunion.
§ 2. Le Comité PPT peut, en fonction des points repris à l'ordre du jour, faire appel :
a. aux personnes de l'entreprise chargées de responsabilités particulières ou possédant une connaissance concrète du problème à l'examen.
b. à un ou plusieurs experts externes à l'entreprise, moyennant accord unanime au sein du Comité PPT.

Art. 21. Le Comité PPT prend les dispositions nécessaires en vue de la composition d'une délégation restreinte pour les tâches citées ci-après, prévues aux articles 10 à 12 de l'ar du 3 mai 1999 concernant les missions et le fonctionnement des Comités PPT :
- la visite annuelle de l'entreprise, avec le conseiller en prévention compétent et/ou le médecin du travail et le membre de la ligne hiérarchique compétent ;
- se rendre immédiatement sur place dans les situations suivantes :
  - lorsqu'il y a des risques graves pour lesquels le dommage est imminent et chaque fois qu'un accident ou incident sérieux a eu lieu ;
  - lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au sein du Comité en fait la demande ;
- pour répondre aux fonctionnaires chargés de la surveillance lors de leurs visites dans l'entreprise.

Lors de la désignation de la délégation précitée, il est tenu compte de la disponibilité des membres au moment où les tâches concernées doivent être effectuées.
La délégation du personnel est composée d'un délégué de chaque organisation professionnelle siégeant au sein du Comité PPT, de la catégorie de travailleurs pour lesquels le risque est examiné (c'est une suggestion ; si autre chose a été convenu, il faut adapter le texte).
La composition de la délégation précitée figure dans une annexe au présent règlement.

CHAPITRE IX - INFORMATION DU PERSONNEL

Art. 22. Le Comité PPT dispose de panneaux d'affichage situés à des endroits facilement accessibles étaillés en annexe, en vue de l'information du personnel.
Le chef de service PPT doit utiliser ces panneaux pour :
- communiquer la date et l'ordre du jour au personnel, 8 jours avant la réunion du Comité PPT. ;
- communiquer, dans les 8 jours qui suivent la réunion, les conclusions et les décisions prises ;
- afficher le contenu du plan annuel d'action, du rapport annuel du service PPT, les suites réservées aux avis du Comité PPT et toute information que le Comité PPT souhaite divulguer.
- afficher la composition du Comité PPT et de la délégation restreinte, visée à l'article 21.

Art. 23. Toutes les communications du Comité PPT au personnel sont affichées dans la langue fixée par la loi pour la région linguistique de l'entreprise. Le Comité PPT peut déterminer l'utilisation éventuelle d'autres langues lors de la diffusion de l'information au personnel relative à des sujets qui relèvent de la compétence du Comité PPT, afin qu'ils soient compris par tous les travailleurs.

Art. 24. A l'occasion de la rédaction du plan d'action annuel, le Comité PPT examine entre autres dans quelle mesure la formation du personnel peut éventuellement contribuer à la prévention et à la protection sur le travail.

CHAPITRE X - PRESTATIONS DES DÉLÉGUES

Art. 25. Les séances du Comité PPT, les réunions préparatoires prévues à l'article 7 du présent règlement, de même que toutes autres prestations à fournir par les membres du Comité PPT, même en dehors des heures normales de travail, à la demande du Comité PPT et conformément aux dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.
Les frais de transport supplémentaires éventuels des délégués des travailleurs sont à charge de l'employeur dans les cas suivants :
a. quand ils assistent à des réunions intersièges ;
b. quand ils doivent se rendre, en dehors de leurs heures de travail normales, à des réunions ou fournir des prestations avec leurs propres moyens de transport ;
c. quand ils sont dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport public normaux.

CHAPITRE XI - MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT

Art. 26. Le présent règlement peut être modifié sur proposition, régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un tiers des membres effectifs de la délégation du personnel du Comité PPT. Les modifications proposées doivent être introduites par écrit auprès du chef d'entreprise et être également transmises au secrétaire et aux délégués des travailleurs dix jours avant la réunion du Comité PPT. Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Art. 27. Le Comité PPT ne peut délibérer et décider des modifications proposées que si le chef d'entreprise est présent ou représenté et si les deux tiers des membres effectifs sont présents.

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES

Art. 28. Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à tous les membres effectifs et suppléants du Comité PPT. Il est également porté à la connaissance du personnel par voied'affichage.

Art. 29. La composition du Comité PPT et de la délégation restreinte, telle que visée à l'article 22, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise, à un endroit accessible au personnel.

Art. 30. Ce règlement d'ordre intérieur contient les annexes suivantes :

- annexe I : noms des membres effectifs et suppléants du Comité PPT qui représentent l'employeur et les travailleurs + nom et prénom du président du Comité PPT et, le cas échéant, de son remplaçant ;
- annexe II : composition de la délégation restreinte ;
- annexe III : endroits où l'information relative au bien-être des travailleurs est communiquée ;
- annexe IV : avis concernant les risques ou dangers (voir modèle en annexe).

CHAPITRE XIII - DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 31. La présente décision entre en vigueur le …… et est prise pour une durée indéterminée.

MODÈLE

Annexe IV - Avis concernant les risques ou dangers.

Entreprise

A :

.

(copie au secrétaire du Comité PPT)

De : .

.

Le soussigné porte à la connaissance de l'employeur les constatations ou suggestions suivantes :

……

……

……

……

……

……

……

……

……

Date et signature

Note rédigée par un membre du Comité PPT en application de l'article 20 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 concernant les missions et le fonctionnement des Comités pour la prévention et la protection au travail.

A l'attention du membre de la ligne hiérarchique directement compétent.

RÈGLEMENT DE DIFFERENDS

CCT du 21 mai 1991 - AR du 17 juin 1992.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et qui, en application de la convention collective de travail du 6 mai 1987, arrêté royal du 25 avril 1988, concernant le statut des délégations syndicales, n'ont pas de délégation syndicale dans l'entreprise.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 1989-1990, en particulier concernant la représentation syndicale dans les PME.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS GÉNÉRALES - OBJECTIFS

Art. 3. Par arrondissement judiciaire tel que visé à l'arrêté royal du 21 juillet 1970 concernant la compétence territoriale des cours et tribunaux, une commission consultative est constituée à l'intention des entreprises (PME) qui n'ont pas de délégation syndicale.

Art. 4. La Commission consultative d'arrondissement a pour objectif de formuler des avis à l'intention du bureau de conciliation de la Commission paritaire au sujet de problèmes et/ou de différends nés dans une entreprise dont il est question à l'article 1er.

Art. 5. La Commission consultative d'arrondissement ne peut se réunir qu'à la demande du président de la Commission paritaire, après que celui-ci en ait été prié par une des organisations représentées à la Commission paritaire.
Dans les 30 jours suivant la demande du président de la Commission paritaire, la Commission consultative d'arrondissement doit formuler son avis au sujet du différend.

Art. 6. Un règlement d'ordre intérieur sera établi entre les organisations représentées à la Commission paritaire concernant le mode d'organisation, de fonctionnement et de délibération de la commission d'arrondissement.

CHAPITRE III - COMPOSITION ET DÉSIGNATION

Art. 7. La Commission consultative d'arrondissement est composée comme suit :

- un représentant de chaque organisation syndicale qui fait partie de la Commission paritaire ;
- un représentant de chaque organisation patronale qui fait partie de la Commission paritaire.

Chaque membre de la Commission peut se faire assister par un représentant de son organisation.

Art. 8. Les membres de la Commission consultative d'arrondissement sont désignés pour la durée de la présente convention collective de travail.
Ils sont désignés par les organisations représentées à la Commission paritaire.
La présentation des membres se fait auprès du président de la Commission paritaire.
Les mandats peuvent prendre fin prématurément :

a. par décision de l'organisation syndicale représentée ;
b. par suite de décès ;
c. par démission comme membre de la Commission consultative.

L'organisation concernée pourvoit au remplacement.

CHAPITRE IV - DURÉE

Art. 9. La convention collective de travail entre en vigueur le 1er août 1991 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire.

RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

En exécution de l'article 6 de la CCT du 14 juin 1989 instaurant des commissions consultatives d'arrondissement destinées aux entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale.

1. PROCÉDURE DE DEMANDE DE CONVOCATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE D'ARRONDISSEMENT

En cas de plainte, il faut suivre la procédure ci-après :

a. Le secrétaire syndical doit intervenir dans l'entreprise.
b. Si aucune solution n'est trouvée, la plainte est transmise aux instances nationales du syndicat.
c. Le syndicat (national) transmet la plainte aux organisations patronales en les priant 'intervenir auprès de l'employeur concerné.
d. S'il n'y a pas de résultat, ou si l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale, la plainte est transmise au président de la commission paritaire.
e. Avant de convoquer la réunion de conciliation, le président de la commission paritaire demande l'avis de la commission consultative d'arrondissement.

2. CONVOCATION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE D'ARRONDISSEMENT

La commission d'arrondissement ne peut être convoquée qu'à la demande du président de la commission paritaire.
En pratique, le président de la commission paritaire adressera sa demande exclusivement à FEBELBOIS A.S.B.L. qui en informera immédiatement les membres de la commission concernée et fixera le lieu et la date de réunion de la commission.
La convocation est faite par simple lettre, au moins 8 jours avant la réunion de la commission.
Une copie de la convocation sera également adressée aux membres du Bureau de conciliation de la commission paritaire.
Les réunions de la commission consultative d'arrondissement auront lieu après les heures normales de travail, c'est-à-dire après 17 heures.

3. RÉMUNERATIONS - FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les membres de la commission consultative d'arrondissement reçoivent une rémunération payée par séance.
La rémunération est celle payée aux membres de la commission paritaire.
Les membres reçoivent également une indemnité de déplacement. Cette indemnité est égale à l'indemnité de déplacement payée aux membres du Comité de Gestion du Fonds de Sécurité d'Existence.
Les rémunérations précitées sont prises en charge par le budget du Fonds de Sécurité d'Existence et sont payées sur base d'un relevé des prestations.

Vos sections régionales

BRABANT WALLON
rue de Namur 24
1400 Nivelles
067/21.18.84
cg.BrabantWallon@accg.be

BRUXELLES - VLAAMS BRABANT
rue Watteeu 2-8, 1000 Bruxelles
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

CENTRE
rue Aubry 23, 7100 Haine-St-Paul
064/23.82.00
cg.Centre@accg.be

LIEGE - HUY - WAREMME
place Saint-Paul 13, 4000 Liège
04/223.36.94 - 04/222.08.10
cg.Liege@accg.be

MONS - BORINAGE
rue Lamir 18-20, 7000 Mons
065/22.14.00
cg.Borinage@accg.be

LUXEMBOURG
rue Fonteny Maroy 1
6800 Libramont
061/53.01.60
cg.Luxembourg@accg.be

CHARLEROI
bld Devreux 36/38 bt 9
6000 Charleroi
071/64.12.95
cg.Charleroi@accg.be

NAMUR
rue Dewez 40-42 (2e étage)
5000 Namur
081/64.99.66
cg.namur@accg.be

WAPI
av. de Maire 134, 7500 Tournai
069/66.94.20

Rue du Val 3, 7700 Mouscron
056/85.33.33
cg.wapi@accg.be

VERVIERS
rue de Bruxelles 19, 4800 Verviers
087/29.24.58/60
cg.Verviers@accg.be

Floreal
Holidays

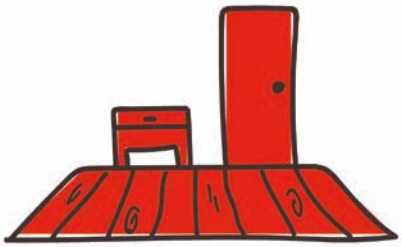
Vacances pour tous
dans les plus beaux coins de Belgique

7 campings
4 domaines de vacances

Nature **Balades**
Mer **Ardennes**
Camping **Vélo**
Des lieux uniques
Animation enfants
Terrains de sport
Gastronomie
Aventure
Délassement

N'oubliez pas votre réduction!
Affiliés Centrale Générale - FGTB:
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be



Ameublement et Transformation du bois

CP 126

Plus d'infos ?

www.accg.be

Centrale Générale - FGTB

E.R. : Werner Van Heetvelde, La Centrale Générale-FGTB - rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles / 201792

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts