



SECTORALE GIDS 2019-2020

STOFFERING EN HOUTBEWERKING

Arbeiders

WWW.ACCG.BE



Stoffering en
houtbewerking
PC 126

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk

Beste militanten,

Zoals in heel wat sectoren, onderhandelen we binnen jullie sector elke twee jaar over de loon- en arbeidsvoorwaarden.

We bereikten een akkoord met een aantal verbeteringen, hierna volgen de belangrijkste.

Een verhoging van de brutolonen met 1,1% vanaf 1 juli 2019. Verhoging van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid, vergoedingen langdurige ziekte, aanvullende vergoeding gelijkgestelde dagen, dagvergoeding arbeidsongeval en dagbedragen syndicale premie, vanaf 1 oktober 2019.

Eindeloopbaan: SWT en tijdskrediet/landingsbanen: alle wettelijk mogelijke systemen worden in de sectorale overeenkomsten opgenomen.

In deze gids vinden jullie alle overeenkomsten voor de sector terug. Wij hopen dan ook dat deze brochure een bruikbaar instrument wordt in je syndicaal werk van elke dag.

Raadpleeg ook regelmatig de website van de AC, je vindt er naast de syndicale actualiteit het meest recente nieuws over de sector en interessante links.

Bedankt voor jouw engagement en veel succes!

Gianni De Vlaminck
Federaal secretaris

Inhoud

PROTOCOL VAN AKKOORD 2019-2020	7
PARITAIR COMITÉ 126	11
Bevoegdheidsgebied van het paritair comité 126	11
Takenclassificatie	12
LONEN EN VERGOEDINGEN	17
Loon- en arbeidsvoorwaarden	17
Toekenning van een voordeel onder de vorm van ecocheques	22
Vervoerkosten	24
ARBEIDSTIJD	30
Arbeidsduur	30
Arbeidsduur - Uitvoeringscao - Regeling van de modaliteiten	32
Versoepeling van de arbeidsduur	34
Arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in de vervoersactiviteiten	49
Arbeidsduur en zondagsrust van de werknemers die tewerkgesteld worden door de ondernemingen die nationale en internationale jaarbeurzen en tentoonstellingen inrichten en door de exposanten en de ondernemingen die stands monteren en demonteren	53
Anciënniteitsverlof	54
Tijdskrediet en landingsbanen	55
Vrijwillige deeltijdse arbeid	59
Voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst	60
Regeling van de gedeeltelijke werkloosheid	61
Supplement bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 januari 2012	62
Toeslag voor een betaalde feestdag welke in een periode van gedeeltelijke werkloosheid of van ziekte valt en toeslag voor sommige compensatiedagen	63
Klein verlet	64

SOCIALE VOORDELEN **68**

Vaststelling van het bedrag en de wijze van toekenning en uitkering van de aanvullende sociale voordelen	68
Bedrag en toekenningsmodaliteiten van het sociaal voordeel (syndicale premie)	83
Toekenning van een bijkomende aanvullende vergoeding voor (brug)pensioen	84
Hospitalisatieverzekering: Medi-Hout	86
Vaststelling van het bedrag van de bijdrage van de werkgevers aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking	87

EINDELOOPBAAN **88**

SWT "Algemeen stelsel op 62 jaar"	88
SWT "Medische redenen op 58 jaar"	91
SWT "Op 59 jaar met 40 jaar effectieve prestaties"	95
SWT "Zware beroepen - residuair stelsel - op 59 jaar"	98
SWT "Zware beroepen - geharmoniseerd stelsel - op 59 jaar"	102
Het sectoraal pensioenplan: Wood-life	106
Overgangsregeling in het kader van de invoering van de sectorale tweede pensioenpijler	107
Opzeggingstermijnen	113
Outplacement	113

VORMING EN OPLEIDING **119**

Risicogroepen en ingroeibanen	119
Sectoraal opleidings- en arbeidsmarktbeleid	122
Levenslang leren - meting van de opleidingsinspanningen in de onderneming	126
Vergoeding aan de werkgever die de arbeider een externe opleiding laat volgen	129

SYNDICALE WERKING	133
Syndicale vorming	133
Statuut van de syndicale afvaardigingen	135
Geschillenregeling (arrondissementele adviescommissie)	143
Huishoudelijk reglement van de arrondissementele adviescommissie	145
Huishoudelijk reglement voor het Comité voor preventie en bescherming	146
Huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden	157
ANDERE	166
Sectorale non-discriminatiecode	166

PROTOCOL VAN AKKOORD 2019-2020

1. Loonkost

Met ingang van 01/07/2019 worden de sectorale minima en de effectieve uurlonen verhoogd met 1,1%.

De indexclausule in de cao loon- en arbeidsvoorwaarden wordt geactualiseerd op het vlak van de terminologie.

De werkgeversvertegenwoordigers zullen hun leden in herinnering brengen dat de ecocheques in de maand juni ook moeten worden afgeleverd (prorata) aan de arbeiders die in de loop van de referteperiode uit dienst zijn getreden.

2. Mobiliteit

Met ingang van 01/07/2019 wordt de fietsvergoeding opgetrokken tot € 0,20 per km.

3. Fonds voor bestaanszekerheid

Met ingang van 1 oktober 2019 wordt het totaalbedrag bij tijdelijke werkloosheid verhoogd tot € 6,50 per dag. De verschillende deelbedragen zullen worden opgetrokken tot resp. € 4,00 (basisvergoeding tijdelijke werkloosheid) en € 2,50 (aanvullende vergoeding gelijkgestelde dagen).

De totaalbedragen van de vergoedingen bij langdurige ziekte worden vanaf 1 oktober 2019 verhoogd tot respectievelijk € 7,19 (tot en met de 150^{ste} dag) en € 7,84 (vanaf de 151^{ste} tot de 365^{ste} kalenderdag). De verschillende deelbedragen zullen worden opgetrokken tot resp. € 4,69 en € 5,34 (basisvergoedingen langdurige arbeidsongeschiktheid) en € 2,50 (aanvullende vergoeding gelijkgestelde dagen).

De dagvergoeding bij arbeidsongeval stijgt vanaf 1 oktober 2019 tot € 4,07/dag.

Met ingang van de toekenning van het sociaal voordeel in december 2019 wordt het dagbedrag van € 0,67 opgetrokken tot € 0,70, en wordt het dagbedrag van € 0,25 opgetrokken tot € 0,30.

4. Arbeiders/bedienden

De werkzaamheden rond de statuten van arbeiders en bedienden zullen in werkgroep worden voortgezet. De inventaris van de verschillen zal worden geactualiseerd. Concrete stappen kunnen pas worden gezet van zodra het eengemaakte paritair comité een feit is.

5. Sociaal overleg

Er zal een aanbeveling worden opgesteld om de bedrijven te wijzen op het belang van het sociaal overleg, dat ook op bedrijfsvlak moet worden gerespecteerd, meer in het bijzonder bij het voornemen tot ontslag van beschermde werknemersvertegenwoordigers.

6. Opleiding en vorming

Het paritair uitgebouwd sectoraal opleidings- en arbeidsmarktbeleid zal worden verdergezet. De inspanningen en het groeipad zullen worden geëvalueerd, zoals voorzien in de bestaande cao.

De inspanning voor risicogroepen ten belope van 0,15% van de loonmassa wordt voortgezet voor de jaren 2019-2020. Deze cao wordt gesloten voor een bepaalde duur van 2 jaren, tot einde 2020.

7. Outplacement

Het outplacement bij beëindigende medische overmacht (cfr. wet 7 april 2019) wordt opgenomen in het sectoraal gesolidariseerd outplacement. De werkgever die van deze mogelijkheid gebruik maakt zal een vergoeding verschuldigd zijn aan het FBZ. Het bedrag van deze vergoeding evenals een aangepast outplacement-programma, zullen worden uitgewerkt en opgenomen in de cao inzake het sectoraal gesolidariseerd outplacement.

8. Werkbaar werk

Vanaf 2020 wordt de vereiste werkgeversanciënniteit voor het verwerven van een betaalde dag anciënniteitsverlof verlaagd, van 20 jaar naar 15 jaar.

De rol van de stuurgroep bij het uitwerken van acties rond werkbaar werk wordt bevestigd. Bijzondere aandacht moet gaan naar het promoten van de Vlaamse werkbaarheidscheques en de alternatieven die ter zake in de andere regio's bestaan. Tegen februari 2020 zal de stuurgroep een nieuw verslag uitbrengen.

De sectorale sociale partners bevestigen de rol die in de materies van welzijn op het werk en re-integratie door de wetgeving is toegekend aan de overlegorganen op ondernemingsvlak, met respect evenwel voor de privacy van individuele werknemers.

9. Arbeidsduur

In een werkgroep zal een oplossing worden uitgewerkt voor de problematiek van de arbeidsduur van werknemers die werken op verplaatsing.

Partijen engageren zich om in het paritair comité nr. 126 een unaniem positief advies uit brengen met het oog op het bekomen van een koninklijk besluit in toepassing van artikel 23 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

10. SWT

De bestaande sectorale SWT-stelsels zullen conform de mogelijkheden van de NAR-cao's van 23 april 2019 worden verdergezet, tot 30 juni 2021.

11. Landingsbanen

De sectorale cao tijdskrediet wordt inzake landingsbanen aangepast aan de mogelijkheden van de NAR-cao nr. 137 van 23 april 2019.

12. Vrijstelling van de startbaanverplichting

De werknemers- en werkgeversorganisaties dienen in de loop van 2019 een gezamenlijke aanvraag in tot verlenging van de vrijstelling van de startbaanverplichting, voor de periode van 1 januari 2020 tem 31 december 2021.

13. Tijdelijke werkloosheid om economische redenen

De sociale partners zullen de nodige verlengingen vragen van het KB tot vaststelling voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig schorst, teneinde de periode 2021-2022 af te dekken.

De cao "Regeling van de gedeeltelijke werkloosheid" wordt verlengd tot einde 2022.

14. Verlenging van de cao's van bepaalde duur

Alle niet uitdrukkelijk hiervoor vermelde cao's van bepaalde duur worden voor de duur van dit akkoord verlengd.

15. Sociale vrede

De ondertekenaars zijn het erover eens dat zij, voor de duur van dit akkoord, hebben voldaan aan de eisen die zij tegenover elkaar hebben gesteld.

De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe, gedurende de looptijd van deze overeenkomst m.b.t. de punten die het voorwerp hebben uitgemaakt van deze onderhandeling, rechtstreeks noch onrechtstreeks, eisen te stellen in de ondernemingen.

Zij verbinden zich er tevens toe hun leden aan te sporen tot het respect van dit akkoord, ten einde de sociale vrede in de sector te bewaren.

PARITAIR COMITÉ 126

Bevoegdheidsgebied van het paritair comité 126

Arbeiders en bedienden die werken in bedrijven van de sector stoffering en houtbewerking zijn voortaan verenigd en vertegenwoordigd door de Algemene Centrale van het ABVV.

Er is een akkoord afgesloten tussen de AC en BBTK in verband met de verdeling van de sectoren.

Daarbij wordt de Algemene Centrale bevoegd voor alle werknemers van de sector stoffering en houtbewerking. Het uitgangspunt voor de samenwerking was onze leden en militanten in de toekomst nog beter te verdedigen en te ondersteunen.

De realiteit verandert, wij passen ons aan, het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is voorbij gestreefd, jobs en functies wijzigen, het sociaal overleg ondergaat ook veranderingen.

Arbeiders en bedienden gaan voortaan (nog) beter samenwerken. Samen engagementen opnemen en bekijken hoe we de statuten naar elkaar kunnen laten toegroeien, dit om op (lange) termijn te komen naar een gemeenschappelijk kader van loon- en arbeidsvoorwaarden voor onze sector.

Eén stem voor alle werknemers, samen voor een sterkere tegenmacht en een efficiënter sociaal overleg, op alle niveaus.

Arbeiders en bedienden in hetzelfde Paritair Comité (PC)

Op het niveau van het PC werden er concrete stappen gezet om bedienden die werken in bedrijven behorend tot de sector stoffering en houtbewerking, maar tot bevoegdheidsgebied van PC 200 behoorden (bevoegd voor de bedienden die niet onder een "eigen" PC ressorteren), onder te brengen in het PC 126.

Concreet betekent dit dat het bevoegdheidsgebied van PC 126 uitgebreid werd, en dat alle werknemers behorend tot de sector onder hetzelfde PC vallen.

Deze beslissing dient nog te worden bekrachtigd door de overheid, in casu de Federaal Minister van Werk. Zodra dit werd uitgevoerd kunnen wij daadwerkelijk starten met werken aan eengemaakt paritair comité.

Takenclassificatie

Cao van 27 september 1978 – KB van 6 maart 1979.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Met “werklieden” worden de werklieden en werksters bedoeld.

Hoofdstuk II - Algemeenheden

Art. 2. Deze takenclassificatie is een algemene en tevens een minimumbasis voor al de ondernemingen.

Bij het uitvoeren van de takenclassificatie per deelsector en/of per onderneming moet minstens met deze voorzieningen rekening worden gehouden.

Art. 3. De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geschiedt op ondernemingsvlak in overleg met de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van dergelijke afvaardiging gebeurt dit in overleg met het ondernemingshoofd en de werklieden.

Beide partijen kunnen zich laten bijstaan door de representatieve werknemers- en werkgeversafgevaardigden, ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 4. Er wordt in de schoot van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking een paritair toezichtscomité “Takenclassificatie” opgericht.

Alle gesloten akkoorden worden door de werkgever ter inzage overgemaakt aan het paritair toezichtscomité “Takenclassificatie” binnen de 30 dagen na de sluiting.

Indien er zich op het vlak van de onderneming betwistingen voordoen, wordt het paritair toezichtscomité “Takenclassificatie” verwittigd om de standpunten te verzoenen.

Hoofdstuk III - Systeem van takenclassificatie

A. Aantal categorieën

Art. 5. De taken worden onderverdeeld in vijf hoofdcategorieën. Categorie V komt minstens overeen met de in de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden laagst gequoteerde klasse.

B. Minimumwaarde

Art. 6. De onderlinge afstand tussen de categorieën wordt bepaald als volgt:

Minimumuurloon op 01.07.1978	
Categorie V	156,40 F
Categorie IV	163,20 F
Categorie III	170,00 F
Categorie II	176,60 F
Categorie I	183,20 F

De uurlonen van categorie IV en categorie II zijn respectievelijk het rekenkundig gemiddelde tussen de uurlonen van de categorieën V en III en van de categorieën III en I.

Bij het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden worden nieuwe basisbedragen per categorie vastgesteld.

C. Spreiding

Art. 7. De spreiding binnen de perken van de categorieën laat toe, op het vlak van de onderneming, de verscheidenen taken in te delen en te waarderen.

Wanneer er noodzakelijkerwijze tussencategorieën worden gevormd, vormen ze op het vlak van de onderneming een officieel aanhangsel van het arbeidsreglement. Hetzelfde geldt wanneer noodzakelijkerwijze taken bestaan welke boven categorie I worden beloond.

D. Omschrijving van de categorie

Art. 8. Categorie V: alle taken van algemene aard welke geen aanpassingsperiode vereisen.

Categorie IV: alle taken welke een aanpassingsperiode vereisen. Deze aanpassingsperiode mag hoogstens 2 maanden bedragen; zij kan onderbroken of ononderbroken zijn. Gedurende de aanpassingsperiode moet minstens het minimumuurloon van categorie V worden betaald.

Categorie III: alle taken waarvoor bedrevenheid, handigheid en opleiding is vereist. De opleidingsperiode mag hoogstens 6 maanden bedragen, zij kan onderbroken of ononderbroken zijn. Gedurende de opleidingsperiode moet minstens het minimumuurloon van categorie IV betaald worden.

Categorie II: alle taken waarvoor een bepaalde vakkennis (specialisatie) naast bedrevenheid tot een onafhankelijke uitvoering zijn vereist.

Voor het vervullen van de gestelde voorwaarden om de taak behoorlijk uit te voeren geldt een periode van hoogstens 3 maanden gedurende dewelke het minimumuurloon van categorie III minstens moet worden betaald. Deze periode kan onderbroken of ononderbroken zijn.

Categorie I: de taken welke vanwege de werkman een volledige vakkennis en een zelfstandige uitvoering vereisen.

E. Algemene bepalingen

1. Aanwerving

Art. 9. Het diploma is reeds een bepaalde aanduiding van bekwaamheid van de persoon die dit diploma heeft verworven, alsmede voor de categorie waarin hij normaal zal thuis horen.

Het is echter bij de uitvoering van de opgelegde taak, dat wordt vastgesteld of de persoon de hem opgelegde taak aankan.

Dit geldt eveneens voor personen die over geen diploma beschikken. In ieder geval moet het loon van de categorie waartoe de uitgevoerde taak behoort, worden betaald in de voorwaarden zoals voorzien in de categorie en takenomschrijving hiervoren bepaald.

2. Toepassingsmodaliteiten

Art. 10. Indien door de toepassing van deze classificatie het loon van een bepaalde werkman moet worden verhoogd, moet dit geleidelijk gebeuren binnen een aanpassingsperiode van 3 maanden.

Art. 11. Indien door de toepassing van deze classificatie het loon van een bepaalde werkman hoger ligt dan het loon dat is voorzien voor de door hem uitgevoerde taak, wordt zijn loon behouden als een persoonlijk verworven

recht, verbonden aan de persoon en niet aan de uitgevoerde taak. Er kan evenwel rekening mee gehouden worden wanneer deze persoon door wijziging van taak naar een hogere categorie wordt overgebracht.

Art. 12. Voor de subsectoren vaat- en draaiwerk - kurk - kisten en tonnen houtmeel - manden - sportartikelen - klompen - zal bij de opstelling van de takenclassificatie op het vlak van de onderneming rekening gehouden worden met de loonsverhoudingen op 1 juli 1978 ten overstaan van de vijf hoofdcategorieën in deze takenclassificatie.

Deze taken kunnen eventueel hierdoor in een lagere- of tussencategorie geplaatst worden, dit in de geest dat de takenclassificatie geen algemene loonsverhoging voor gevolg mag hebben.

3. Wijziging van categorie

Art. 13. Indien een werkman op eigen aanvraag naar een lager geklasseerde taak overgaat, gebeurt de aanpassing van het loon onmiddellijk.

De wijziging aan de arbeidsovereenkomst gebeurt schriftelijk door de twee partijen en wordt met hun handtekening bevestigd.

Art. 14. Indien een persoon om medische redenen zijn gewone taak niet meer mag of kan uitvoeren wordt hem een andere taak toevertrouwd in de mate dat zulke taak beschikbaar is.

Art. 15. Wanneer wegens technische of economische redenen een bepaalde taak wegvalt of een persoon zijn gewone taak niet meer mag of kan uitvoeren wordt hem een evenwaardige taak toevertrouwd.

Wanneer dit niet mogelijk is kan de persoon een taak in een lagere categorie worden aangeboden. Hierover moet er een akkoord zijn tussen de bedrijfsleider en de werkman die zich mag laten bijstaan door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis van deze laatste, door de vertegenwoordiger van de vakbond van de persoon die hierbij betrokken is.

De persoon zelf moet in ieder geval zijn instemming geven met de verlaging van categorie.

Het loon dat aan de nieuwe taak is verbonden wordt slechts toegepast na verloop van drie maanden. De wijziging aan de arbeidsovereenkomst gebeurt schriftelijk door de twee partijen en wordt met hun handtekening bevestigd.

Hoofdstuk IV - Bestaande toestanden van classificatie

Art. 16. Reeds bestaande takenclassificaties welke vroeger werden vastgesteld na overeenkomst tussen de ondernemingshoofden en de syndicale organisaties blijven behouden voor zover zij voordeliger of minstens gelijkwaardig zijn aan de beschikkingen van deze classificatie.

Hoofdstuk V - Gevaarlijk, hinderlijk en ongezond werk

Art. 17. Voor als gevaarlijk, hinderlijk en ongezond erkend werk worden bepalingen voorzien, welke kaderen in de algemene omschrijving van de categorieën op het vlak van de onderneming, daar in de omschrijving van de vijf hoofdcategorieën geen rekening wordt gehouden met loonbijslagen voor gevaarlijk, hinderlijk en ongezond werk.

Hoofdstuk VI - Aanpassing

Art. 18. Binnen of minstens na verloop van een jaar moet er kunnen worden toe overgegaan bepaalde aanpassingen door te voeren.

Art. 19. De effectieve toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet in de ondernemingen verwezenlijkt zijn op uiterlijk 1 oktober 1979.

Hoofdstuk VII - Eindbepalingen

Art. 20. De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1978 gesloten in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking betreffende de takenclassificatie, wordt opgeheven.

Art. 21. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1978.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

LONEN EN VERGOEDINGEN

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Cao van 11 september 2019.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren en verbonden zijn door een overeenkomst voor arbeiders of thuisarbeiders.

Met “arbeiders” worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

Hoofdstuk II - Minimumuurlonen van de meerderjarige arbeiders

Art. 2. De minimumuurlonen van de meerderjarige arbeiders worden, naar gelang van de categorie waartoe zij behoren, als volgt vastgesteld:

Categorie	Lonen op 1 april 2019 37u20 week (in €)
I	15,0110
II	14,6120
III	14,2280
IV	13,8020
V	13,3660

Met ingang van 1 juli 2019 worden de sectorale minimumlonen en de effectieve uurlonen met 1,1% verhoogd, in uitvoering van het sectoraal akkoord 2019-2020.

Rekening houdende met de verhoging met 1,1% zijn de minimumuurlonen vanaf dan als volgt vastgesteld:

Categorie	Lonen op 1 juli 2019 37u20 week (in €)
I	15,1760
II	14,7730
III	14,3850
IV	13,9540
V	13,5130

Hoofdstuk III - Lonen voor jongeren

Art. 3.

§1. Aan de jongeren onder industrieel leercontract wordt het loon gewaarborgd zoals voorzien door de wet van 19 juli 1983, gewijzigd door de wet van 6 mei 1998.

§2. De arbeiders tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten, ontvangen het loon van de categorie V volgens de hiernavolgende percentages:

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

§3. Aan de jongeren die tewerkgesteld zijn in het raam van het deeltijds onderwijs wordt het loon van categorie V gewaarborgd volgens onderstaande percentages:

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

Hoofdstuk IV - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer

Art. 4. De bij artikelen 2 en 3 vastgestelde minimumuurlonen van de meerderjarige en minderjarige arbeiders evenals het gedeelte van de werkelijk uitbetaalde lonen dat gelijk is aan de minimumlonen, worden gekoppeld aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door de FOD Economie en bekendgemaakt in het Belgisch staatsblad.

Art. 5. De aanpassing van de lonen gebeurt viermaal per jaar, bij het begin van elk kalenderkwartaal, vanaf de eerste kalenderdag van dit kwartaal en blijft gedurende geheel het kwartaal van toepassing.

Art. 6. Voor elk kwartaal bestaat het referte-indexcijfer uit het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de derde en de tweede maand welke het kalenderkwartaal voorafgaan.

Art. 7. De bij artikel 6 voorziene aanpassing per kwartaal van de lonen wordt als volgt berekend: de lonen van het vorige kwartaal worden vermenigvuldigd met de coëfficiënt, berekend tot vier decimalen, van de deling van het referte-indexcijfer door het vorige referte-indexcijfer. De vierde decimaal blijft ongewijzigd wanneer de vijfde decimaal begrepen is tussen 0 en 4 en wordt met één eenheid verhoogd wanneer de vijfde decimaal 5 of hoger dan 5 is.

Art. 8. De aanpassing van de lonen aan het indexcijfer wordt tot het volgende kwartaal uitgesteld zolang, na afronding zoals voorzien in artikel 7, de coëfficiënt tussen 0,9950 en 1,0050 ligt¹. In dit geval wordt de volgende coëfficiënt berekend door het gemiddelde van de indexcijfers van de derde en de tweede maand die het kalenderkwartaal voorafgaan, te delen door dezelfde deler welke er gebruikt geweest is toen de coëfficiënt geen aanleiding heeft gegeven tot aanpassing.

Art. 9. Het resultaat van de berekeningen door toepassing van de coëfficiënt met vier decimalen wordt afgerond naar de hoger of lager liggende decimaal. Wanneer het aantal centiemen hoger is dan of gelijk aan 5 centiemen, wordt het resultaat afgerond naar de hogere decimaal en wanneer het aantal centiemen lager is dan 5 centiemen naar de lagere decimaal.

Art. 10. Indien bij de aanvang van een kwartaal gelijktijdig een verhoging voortvloeiende uit de koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en een andere verhoging van de lonen moet worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het

¹ Deze bepaling houdt in dat de lonen wel aan het indexcijfer worden aangepast wanneer de coëfficiënt, na afronding zoals voorzien in artikel 7, gelijk is aan 0,9950 of aan 1,0050.

indexcijfer toegepast nadat eerst de lonen met de bepaalde verhoging werden aangepast.

Hoofdstuk V - Toekenning van loonbijslag wanneer het werk met opeenvolgende ploegen wordt ingericht

Art. 11. Omwille van het hinderlijke karakter van het werk met opeenvolgende ploegen, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden recht op de betaling van loonbijslagen die als volgt worden vastgesteld:

Arbeidsuren tussen	Bijslag per uur
5 en 21 uur of 6 en 22 uur	7,5%
21 en 5 uur of 22 en 6 uur (nachtarbeid)	22,5%

Deze bijslagen zijn niet van toepassing op de ondernemingen waar reeds evenwaardige bijslagen worden toegekend, hetzij in percentage, hetzij in een andere vorm. In geval van werk met opeenvolgende ploegen moet het werk op zaterdag uiterlijk om 13 uur eindigen.

De gunstiger toestanden, die de arbeiders van sommige ondernemingen genieten, blijven behouden.

Art. 12. De in artikel 11 bedoelde arbeiders hebben per werkdag bovendien recht op een rusttijd van vijftien minuten, welke op de duur van hun werktijd wordt aangerekend en als arbeidstijd wordt bezoldigd.

Art. 13. Voor de arbeiders tewerkgesteld in andere vormen van arbeidsorganisatie dan bedoeld in artikel 11 en die een hinderlijk karakter vertonen, en waarvoor een afwijking bij koninklijk besluit of een beslissing van het Paritair comité vereist is, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld op het niveau van de onderneming.

Hoofdstuk VI - Werkgelegenheid

Art. 14. In geval van vermindering van het werk veroorzaakt door economische omstandigheden, wordt ten eerste aanbevolen alvorens tot afdanking over te gaan, het overblijvend werk zoveel mogelijk onder de arbeiders te verdelen met alle mogelijke middelen.

Art. 15. In elk geval zal bij de invoering van kortwerk of beurtstelsel, evenals bij de noodzaak tot afdanking van personeel, de ondernemingsraad of bij ontstentenis van dit orgaan, de vakbondsafvaardiging, hierover voorafgaandelijk worden geraadpleegd. Ingeval de onderneming moet

overgaan tot het maken van overuren wordt ten eerste aanbevolen, onverminderd de toepassing van de wet op de arbeidsduur, deze overuren door de arbeiders te doen recupereren.

Wat het informatierecht van de overlegorganen betreft, wordt aanbevolen de bestaande reglementering in de geest van de wet toe te passen.

Art. 16.²

§1. De ondernemingen die een beroep wensen te doen op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers en op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 gesloten op 16 juli 2013 in de Nationale arbeidsraad betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid kunnen dit slechts doen binnen de perken voorzien in de wet en daar waar vereist, na goedkeuring ervan op ondernemingsvlak tussen de vertegenwoordigers van de arbeiders en na kennisgeving ervan aan de bevoegde ambtenaar.

§2. Voor de gevallen van uitzendarbeid waarvan de maximale duur niet geregeld is in de cao 108 of de wet van 24 juli 1987, dient het abnormaal langdurig in dienst houden van een uitzendkracht voor dezelfde functie te worden beperkt.

§3. Wordt als “abnormaal langdurig” beschouwd, de tewerkstelling van een uitzendkracht onder opeenvolgende contracten waarvan de totale duur 9 maanden overschrijdt.

§4. Wanneer de onderbreking van de tewerkstelling bij de werkgever-gebruiker 4 weken niet overschrijdt, wordt de termijn van 9 maanden berekend van bij het begin van de tewerkstelling.

Hoofdstuk VII - Sociale vrede

Art. 17. De werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties verbinden zich ertoe, gedurende de looptijd van deze overeenkomst, geen algemene noch collectieve eisen te stellen, noch op het niveau van de sector, noch op ondernemingsvlak.

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2021. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2019 (nummer 151196).

² Deze bepaling heeft een goede werking van de arbeidsmarkt tot gevolg, in die zin dat een tewerkstelling bij het gebruikersbedrijf na 9 maanden is aangewezen. Zie PV van het Paritair Comité van 15/06/2011.

Toekenning van een voordeel onder de vorm van ecocheques

Cao van 21 juni 2017.

Art 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Met werknemers worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

Art 2.

§1. Jaarlijks worden aan de in Art. 1. bedoelde werknemers ecocheques toegekend ter waarde van € 100. Dit bedrag is van toepassing op de werknemers die tijdens de volledige referteperiode voltijds tewerkgesteld waren. De eerste toekenning heeft plaats in juni 2016.

§2. Onder “referteperiode” wordt verstaan de periode vanaf 1 juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.

§3. Voor werknemers die niet gedurende de ganse referteperiode in dienst waren en/of niet gedurende de ganse referteperiode voltijds tewerkgesteld waren, wordt het bedrag als volgt pro rata berekend:

- per volledige maand in dienst: $(€ 100/12) \times$ tewerkstellingsbreuk van toepassing op het einde van die maand;
- per onvolledige maand in dienst: $(€ 100/12) \times$ (aantal kalenderdagen in dienst / aantal kalenderdagen van de betreffende maand) \times tewerkstellingsbreuk van toepassing op het einde van die maand;
- het bedrag van de toe te kennen ecocheques wordt naar het hogere tiental afgerond indien het resultaat van deze bewerking een eenheid oplevert van minstens 5; zoniet wordt het bedrag naar het lagere tiental afgerond.

Vb: een arbeider komt in dienst op 15 september, voltijds. Vanaf 1 januari tot en met 31 mei werkt hij 50%.

- September: $(100/12) \times (16/30) \times 100 \% = € 4,44$
- Oktober tot en met december = $100 \times 3/12 \times 100 \% = € 25$
- Januari tot en met mei = $100 \times 5/12 \times 50 \% = € 20,83$
- Totaal = 50,27
- Toe te kennen bedrag = € 50

§4. De gewone inactiviteitsdagen die tussen twee tewerkstellingsperiodes liggen moeten in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de duur van de tewerkstellingsperiode. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer feestdagen of weekends zich tussen twee tewerkstellingsperiodes bevinden in het kader van twee opeenvolgende contracten voor bepaalde duur.

In geval van schorsing van het contract, gebeurt de berekening van het aantal toe te kennen ecocheques rekening houdend met het aantal dagen waarvoor de betrokken werknemers loon gekregen hebben. Worden eveneens in aanmerking genomen: de periodes gedurende dewelke de arbeidsovereenkomst geschorst is naar aanleiding van de jaarlijkse vakantie, ongeacht of deze dagen gedekt worden door vakantiegeld of niet. Bovendien worden de volgende dagen gelijkgesteld met dagen waarvoor de werknemers loon hebben gekregen:

- de dagen moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend door de cao nr. 12bis betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de dagen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, en dit vanaf de referteperiode juni 2016 - mei 2017.

§5. De nominale waarde per ecocheque bedraagt maximaal € 10.

Art. 3 De toekenning van de ecocheques heeft plaats in de loop van de maand juni van elk jaar.

Art. 4 Bij cao op ondernemingsvlak kan de toekenning onder de vorm van ecocheques voor eenzelfde kost worden omgezet in een ander voordeel.

Art. 5 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2016. Zij vervangt vanaf die datum de cao van 6 juli 2015 (registratienummer 128815).

Zij werd gesloten voor onbepaalde duur en kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende organisaties.

Vervoerkosten

Cao van 11 september 2019.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. De werkgeverstegemoetkoming in de vervoerkosten van de werklieden en werksters voor de afstand, heen en terug, tussen de woonplaats en de werkplaats wordt hierna vastgesteld.

Hoofdstuk II - Openbaar gemeenschappelijk vervoer (barema in bijlage)

Art. 3. De werklieden en werksters die gebruik maken van het openbaar vervoer (trein- of busdiensten) hebben, ten laste van de werkgever, recht op een terugbetaling van de gedragen kosten ten belope van 80% van de prijs van de treinkaart zoals vastgesteld in het barema dat als bijlage gevoegd is bij het koninklijk besluit dat wordt genomen in uitvoering van de wet van 27 juli 1962. De tussenkomst van de werkgever wordt opgenomen als onderdeel van deze collectieve arbeidsovereenkomst.³

Art. 4. De terugbetaling van de kosten waarvan sprake in artikel 3 geschiedt minstens om de maand op voorlegging van de bewijzen van uitgave afgeleverd door de bevoegde instanties.

Art. 5. De werklieden en werksters die gebruik maken van openbaar vervoer, ander dan georganiseerd door de NMBS (het stedelijk en voorstedelijk openbaar vervoer) over een afstand van meer dan 5 km te berekenen vanaf de vertrekhalte hebben recht op een bijkomende tussenkomst vanwege de werkgever.

De ondertekenende partijen leggen als volgt de modaliteiten van deze bijkomende tussenkomst vast:

§1. a) de werklieden en werksters in kwestie leggen aan de directie van de onderneming een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand van meer dan 5 km een (stedelijk en voorstedelijk) openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel benutten om

³ De werkgever die deze vergoeding uitkeert, kan op die basis met de NMBS een "derde betalersonderovereenkomst" sluiten. De NMBS factureert dan 80% van de prijs van het abonnement aan de werkgever. De resterende 20% neemt de NMBS zelf ten laste.

zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling en omgekeerd, te begeven;

b) de directie van de onderneming mag op elk ogenblik controleren of deze verklaring met de werkelijkheid strookt;

§2 a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de tegemoetkoming van de werkgevers gelijk aan de werkgeverstussenkomst voor de treinkaart;

b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgevers forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 80% van de werkelijk betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag te overtreffen van de werkgeverstussenkomst voor de treinkaart.

Hoofdstuk III - Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer

Art. 6. Ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - zal de bijdrage van de werkgever gelijk zijn aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart.

Art. 7. In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 6, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend:

nadat met betrekking tot elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel waarvan de werknemer gebruik maakt de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikels 3 t.e.m. 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus verkregen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

Hoofdstuk IV - Andere vervoermiddelen (barema in bijlage)

Art. 8. Zo de reële afgelegde afstand tussen de woonplaats en de werkplaats 5 km overschrijdt, hebben de werklieden en werksters recht op een tussenkomst in de kosten van het vervoer. Deze tussenkomst wordt bepaald aan de hand van het hierna vermeld barema dat integraal deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit barema wordt bepaald door de prijs van de treinkaart op maandbasis, vermenigvuldigd met drie en

gedeeld door tien, te vermenigvuldigen met 0,7. De dagelijkse tussenkomst is gelijk aan één vijfde van dit bedrag.

In geval van betwisting, wordt verwezen naar de “snelste” afstand volgens het Mappy systeem (www.mappy.be).

Art. 9. De werkgever behoudt het recht zelf het vervoer van de werknemers op zijn kosten te organiseren. In dit geval worden geen vervoerkosten voorzien.

Art. 10. Vergoeding voor het gebruik van de fiets

De werknemer die t.a.v. de werkgever een schriftelijke verklaring aflegt waarbij hij bevestigt gedurende ten minste zes maanden per jaar de fiets te gebruiken voor het woon-werkverkeer, heeft gedurende deze periode ten laste van de werkgever recht op een fietsvergoeding. Deze vergoeding bedraagt € 0,20 per km reële afstand (zowel heen als terug) tussen de woonplaats en de werkplaats. Deze vergoeding kan tijdens deze periode niet worden gecumuleerd met andere werkgeverstussenkomsten in het woon-werkverkeer.

Hoofdstuk V - Geldigheid

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2019.

Bedragen vanaf 1 februari 2020

Afstand km	openbaar vervoer (treinkaart)			Privé vervoer	
	1 maand	3 maanden	1 jaar	1 week	1 dag
1-3	29,6	83,2	297,6		
4	32,4	90,4	324		
5	34,8	97,6	349,6	9,14	1,83
6	37,2	104	372	9,77	1,95
7	39,6	110,4	394,4	10,4	2,08
8	41,6	116,8	416,8	10,92	2,18
9	44	123,2	439,2	11,55	2,31
10	46,4	129,6	461,6	12,18	2,44
11	48,8	135,2	484	12,81	2,56
12	50,4	141,6	506,4	13,23	2,65
13	52,8	148	528,8	13,86	2,77
14	55,2	154,4	551,2	14,49	2,9

15	57,6	160,8	573,6	15,12	3,02
16	60	167,2	596	15,75	3,15
17	61,6	172,8	618,4	16,17	3,23
18	64	179,2	640,8	16,8	3,36
19	66,4	185,6	663,2	17,43	3,49
20	68,8	192	685,6	18,06	3,61
21	70,4	198,4	708	18,48	3,7
22	72,8	204,8	730,4	19,11	3,82
23	75,2	210,4	752,8	19,74	3,95
24	77,6	216,8	775,2	20,37	4,07
25	80	223,2	797,6	21	4,2
26	81,6	229,6	820	21,42	4,28
27	84	236	842,4	22,05	4,41
28	86,4	242,4	864,8	22,68	4,54
29	88,8	248	887,2	23,31	4,66
30	91,2	254,4	909,6	23,94	4,79
31-33	94,4	264,8	945,6	24,78	4,96
34-36	100	280	1000,8	26,25	5,25
37-39	105,6	296	1056	27,72	5,54
40-42	111,2	311,2	1110,4	29,19	5,84
43-45	116,8	326,4	1165,6	30,66	6,13
46-48	122,4	341,6	1220,8	32,13	6,43
49-51	127,2	356,8	1275,2	33,39	6,68
52-54	131,2	368	1314,4	34,44	6,89
55-57	135,2	379,2	1353,6	35,49	7,1
58-60	139,2	389,6	1392,8	36,54	7,31
61-65	144,8	404,8	1444,8	38,01	7,6
66-70	151,2	423,2	1510,4	39,69	7,94
71-75	157,6	440,8	1575,2	41,37	8,27
76-80	164	459,2	1640	43,05	8,61

81-85	170,4	477,6	1705,6	44,73	8,95
86-90	176,8	496	1770,4	46,41	9,28
91-95	183,2	514,4	1836	48,09	9,62
96-100	190,4	532	1900,8	49,98	10
101-105	196,8	550,4	1966,4	51,66	10,33
106-110	203,2	568,8	2031,2	53,34	10,67
111-115	209,6	587,2	2096,8	55,02	11
116-120	216	605,6	2161,6	56,7	11,34
121-125	222,4	623,2	2227,2	58,38	11,68
126-130	229,6	641,6	2292	60,27	12,05
131-135	236	660	2357,6	61,95	12,39
136-140	242,4	678,4	2422,4	63,63	12,73
141-145	248,8	696,8	2488	65,31	13,06
146-150	257,6	722,4	2579,2	67,62	13,52

Fietsvergoedingsaanvraag

Ondergetekende vraagt zijn/haar werkgever hierbij de fietsvergoeding te kunnen genieten ten belope van € 0,20 (bedrag geldig van vanaf 1 juli 2019) zoals bepaald in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vaststelling van de werkgeversbijdrage in de vervoerkosten van de werklieden en werksters, gesloten binnen het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking, en verklaart dienaangaande:

gedurende volgende maanden van het jaar 20....:

- januari
- februari
- maart
- april
- mei
- juni
- juli
- augustus
- september
- oktober

- november
- december

- uitsluitend
- niet uitsluitend

gebruik te maken van de fiets om zich te verplaatsen van zijn/haar woonplaats naar zijn/haar plaats van tewerkstelling over een totale afstand van kilometer, zijnde kilometer heen en kilometer terug.

Indien de verplaatsing van de woonplaats naar de werkplaats niet uitsluitend met de fiets gebeurt, verklaart ondergetekende zich volgens onderstaande regeling van de woonplaats naar de werkplaats te begeven:

.....

.....

.....

.....

Ondergetekende bevestigt dat bovenstaande gegevens correct zijn en met de werkelijkheid overeenstemmen. Hij/zij is op de hoogte van het feit dat zijn/haar werkgever de mogelijkheid heeft om te allen tijde de juistheid van de verstrekte informatie te verifiëren, en, in geval van onjuiste verklaringen, de toekenning van voormelde fietsvergoeding te weigeren voor perioden gedurende dewelke er geen recht op fietsvergoeding bestond of bestaat. Hij/zij is eveneens op de hoogte van het feit dat de fietsvergoeding gedurende eenzelfde periode niet cumuleerbaar is met een vergoeding voor het gebruik van een ander vervoermiddel, hetzij privé hetzij publiek.

Opgemaakt te op

Handtekening werknemer

ARBEIDSTIJD

Arbeidsduur

Cao van 15 juni 2011.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen welke onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren. Met “werklieden” worden de werklieden en werksters bedoeld.

Hoofdstuk II - Arbeidsduur

Art. 2. De conventionele arbeidsduur is vastgesteld op gemiddeld 37u20 per week.

Art. 2bis. In afwijking hiervan kan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur verhoogd worden tot 38 uur per week. Hiertoe dienen de ondernemingen een ondernemingscao af te sluiten en deze binnen de 10 dagen ter kennisgeving op te sturen naar de voorzitter van het paritair comité en ter registratie neer te leggen bij de Griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werk.

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging voor de arbeiders wordt deze cao ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de vakorganisaties vertegenwoordigd in deze syndicale afvaardiging en, in voorkomend geval van het CPBW.

In de ondernemingen die niet beschikken over een syndicale afvaardiging voor de arbeiders, is de ondertekening vereist van deze cao door de gewestelijke secretarissen van minstens twee vakorganisaties.

Deze ondernemingscao kan in voege treden zodra deze werd geregistreerd.

Art. 3. Op het vlak van de onderneming, kan de arbeidsduurvermindering worden verwezenlijkt met toekenning van compensatiedagen. Deze regeling moet het voorwerp uitmaken van een onderhandeling en van een schriftelijke overeenkomst op ondernemingsvlak in de ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale delegatie of bij ontstentenis in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen of bij ontstentenis met de vertegenwoordiger(s) van de werknemersorganisatie(s). De aldus gesloten overeenkomst zal ter kennis worden gebracht van het beperkt Paritair comité. De modaliteiten tot uitvoering van de arbeidsduurvermindering worden bepaald door het Paritair comité. Het beperkt Paritair comité is eveneens bevoegd voor alle

geschillen die voortvloeien of kunnen voortvloeien uit toepassing van dit artikel.

Art. 4. Indien de arbeidsduurvermindering wordt verwezenlijkt met toekenning van compensatiedagen, zal de betaling van de compensatiedagen waarop de werklieden het recht hebben verworven ten laste zijn van de werkgever bij wie de werklieden in dienst zijn. De berekening van het loon voor de compensatiedagen gebeurt volgens de bepalingen voorzien in de wetgeving op de betaalde feestdagen. Het recht op de compensatiedagen wordt verkregen naar rata van de werkelijk gepresteerde en/of daarmee gelijkgestelde dagen.

Worden met werkelijke prestaties gelijkgesteld:

- de dagen jaarlijkse vakantie waarop de werknemer recht heeft en de geheel en/of gedeeltelijke betaalde feestdagen;
- klein verlet, syndicale vorming, betaald educatief verlof, de compensatierustdagen zelf, verlof om dringende familiale redenen en verplichte wederoproeping onder de wapens;
- de gerecupereerde overuren;
- de carensdag bij arbeidsongeschiktheid;
- de dagen die recht geven op de betaling van een gewaarborgd week- of maandloon bij ziekte, beroepsziekte, ongeval of arbeidsongeval en de eerste 30 dagen van de bevallingsrust;
- de dagen die recht geven op een uitkering voor vaderschapsverlof.

Art. 5. Indien de compensatiedagen samenvallen met een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst, gebeurt de betaling ervan door de werkgever voor de reeds verworven compensatiedagen.

Art. 6. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door één der partijen en bij oproeping onder de wapens of bij burgerdienst, heeft de werknemer recht op dat deel van de compensatiedagen dat hij nog niet heeft genoten, en dit volgens de berekeningswijze voorzien in artikel 4, mits aftrek van de compensatiedagen die de werknemer reeds heeft genoten. De werkgever levert een attest af (volgens bijgaand model) waaruit de betaling blijkt van de al dan niet genomen compensatiedagen.

Art. 7. De compensatiedagen mogen van het ene jaar niet overgedragen worden naar het volgende jaar.

Hoofdstuk III - Afwijkingen op de wekelijkse verdeling van de arbeidsduur

Art. 8. De wekelijkse arbeidsduur blijft over de eerste 5 dagen van de week gespreid.

Art. 9. Het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking mag, per onderneming, hierop afwijkingen toestaan.

Art. 10. De aanvragen tot afwijking op artikel 8 hierboven moeten per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking worden gericht. Zij moeten het akkoord van de betrokken werklieden evenals de voorgestelde afwijking van de wekelijkse arbeidsduur omvatten.

Hoofdstuk IV - Geldigheid

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 december 2005 verschenen in het Belgisch staatsblad van 14 februari 2006.

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Arbeidsduur - Uitvoeringscao - Regeling van de modaliteiten

Cao van 23 november 2011.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Hoofdstuk II - Arbeidsduurregeling

Art. 2. In toepassing van artikel 3 en artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011 zijn onderstaande arbeidsduurregelingen mogelijk:⁴

u/week	Compensatiedagen	Aantal arbeidsdagen nodig om het recht te verkrijgen
37u20	geen	niet van toepassing
37u30	1 dag	260 dagen
38u00	4 dagen	65 dagen
38u20	6 dagen	43 dagen
38u30	7 dagen	37 dagen
39u00	10 dagen	26 dagen
39u30	13 dagen	20 dagen
40u00	16 dagen	16 dagen

Art. 3. In toepassing van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van de Nationale arbeidsraad van 27 februari 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981, heeft de deeltijdse werknemer een geprotariseerd recht op betaalde compensatiedagen.⁵

⁴ Wanneer, bij de berekening van het aantal compensatiedagen geen volledige schijf van arbeidsdagen wordt verkregen, wordt een afrondingsregel toegepast. De werknemer krijgt dan recht op één bijkomende compensatiedag als er een saldo overblijft van:

37u30/week: 131 dagen · 38u00/week: 33 dagen · 38u20/week: 22 dagen · 38u30/week: 19 dagen · 39u00/week: 13 dagen · 39u30/week: 11 dagen · 40u00/week: 8 dagen

die werkelijk gepresteerd werden of met gepresterde dagen zijn gelijk.

⁵ Voorbeeld 1: toepassing 39-urenweek, 10 betaalde compensatiedagen. Een deeltijdse werknemer werkt alle dagen van de week, 4 uren per dag. Hij heeft recht op 10 compensatiedagen in zijn arbeidsregime.

Voorbeeld 2: toepassing 39-urenweek, 10 betaalde compensatiedagen. Een deeltijdse werknemer werkt 2 dagen op 5. Bij volledige tewerkstelling gedurende het jaar heeft deze werknemer recht op $2/5 \times 10 = 4$ betaalde compensatie-dagen, die samenvallen met dagen waarop hij normaal tewerkgesteld zou zijn geweest. Is er geen volledige tewerkstelling geweest, dan wordt het recht op betaalde compensatierust vastgelegd volgens de algemene regel van 1 dag per schijf van 26 gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Hoofdstuk III - Geldigheid

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 juni 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van de Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Versoepeling van de arbeidsduur

Cao van 6 juli 2015.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet) gewijzigd door de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg (Belgisch Staatsblad van 19 juli 2005) en haar uitvoeringsbesluiten; in het raam van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch staatsblad van 12 juni 1987), de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch staatsblad van 26 juni 1987) betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Zij wordt bovendien gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 met betrekking tot de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996) en het koninklijk besluit van 24 februari 1997 (Belgisch Staatsblad van 11 maart 1997).

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de hoofdstukken III en IV van deze overeenkomst.

Art. 3. De gemiddelde arbeidsduur

§1. De effectieve conventionele arbeidsduur is vastgesteld op gemiddeld 37 uur 20 per week.

§2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011, betreffende de arbeidsduur, (reg. nummer 104748) algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2012 (Belgisch Staatsblad

van 18 januari 2013), moet de arbeidsduur in de onderneming op een van de volgende wijzen worden toegepast:

40 uren/week en 16 compensatiedagen;

39 uren/week en 10 compensatiedagen;

38 uren/week en 4 compensatiedagen;

37 uur 20/week en geen compensatiedagen.

§3. De wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming dient gemiddeld over het kalenderjaar te worden gerespecteerd. Deze referteperiode loopt vanaf 1 juli van het ene kalenderjaar tot en met 30 juni van het volgende kalenderjaar. Indien van deze regeling in de onderneming wordt afgeweken, dient het arbeidsreglement het begin en het einde van de periode van 12 maanden te vermelden, binnen dewelke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient te worden gerealiseerd.

§4. Overurenregeling

Wanneer overuren worden gepresteerd op basis van de wettelijke regeling, al dan niet in een alternatief uurrooster, dan heeft de arbeider de keuze deze overuren al dan niet in te halen en dit, ten belope van een maximum van 143 uur per jaar.

Welke ook de keuze van de arbeider is, worden deze uren betaald overeenkomstig art.29 van de wet van 16 maart 1971.

§5. Vervoer van goederen: rijdend personeel

Voor het rijdend personeel, tewerkgesteld aan het transport van goederen, zijn het Koninklijk besluit van 10 augustus 2005 (Belgisch Staatsblad van 5 september 2005) en de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst Vervoersactiviteiten van 6 november 2013 tot vervanging van de cao van 15 juni 2011, KB van 5 december 2012, Belgisch staatsblad van 28 februari 2013 (reg. nr. 104750) integraal van toepassing.

Art. 4. Meerurenkrediet: 91 uur

In de loop van de in artikel 3, §3 vermelde referteperiode, mag behoudens in de gevallen bepaald in artikel 7 op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 91 uren.

Hoofdstuk III - Uurroosters in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet (wet van 16 maart 1971)

Art. 5. Dag- en weekgrens

De overschrijding van de normale uurroosters van de onderneming is mogelijk binnen de hierna genoemde begrenzing.

§1. De daggrens

Het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per dag niet meer dan twee uren bedragen.

In ieder geval mag de dagelijkse arbeidsduur de 9 uren niet overschrijden.

§2. De weekgrens

Het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per week niet meer dan vijf uren bedragen.

In ieder geval mag de wekelijkse arbeidsduur de 45 uren nooit overschrijden.

§3. Tewerkstelling op zaterdag (productie)

De tewerkstelling op zaterdag wordt, voor productie beperkt tot maximum 12 zaterdagen, a rato van 5 uur per zaterdag.

Art. 6. Procedure

§1. De invoering van deze uurroosters geschiedt overeenkomstig de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (artikelen 11 en 12 van de arbeidswet van 16 maart 1971).

§2. Wanneer ingevolge de wettelijke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, werkgever en werknemers er niet in slagen tot een regeling te komen, kan de werkgever het beperkt paritair comité vatten ter verzoening.

Het beperkt paritair comité doet uitspraak binnen 3 werkdagen.

§3. Voor de ondernemingen zonder overlegorgaan, kan de werkgever toetreden tot een sectoraal modeluurrooster en stuurt hiervoor een toetredingsakte naar de voorzitter van het paritair comité op het ogenblik waarop hij de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement inzet.

Art. 7. Meerurenkrediet 143 uren

Uitsluitend in de gevallen zoals geviseerd in art. 25 en 26 §1, 3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 3 juli 2005, kan

het meerurenkrediet zoals bepaald in artikel 4 worden opgetrokken tot 143 uren.

Art. 8. Inhaalrust

§1. Alle uren die boven het normale dag- of weekuurrooster, zowel in een voltijdse als in een deeltijdse arbeidsregeling worden gepresteerd, geven recht op inhaalrust in dezelfde periode van 12 maanden vastgelegd in het arbeidsreglement. De inhaalrust moet in ieder geval worden toegekend zodra in de artikel 4 of artikel 7 bedoelde grens wordt overschreden en vooraleer de werknemer opnieuw meeruren kan presteren.

§2. Bovendien zal de inhaalrust zeker worden toegekend vooraleer de arbeider/ster tijdelijk werkloos wordt gesteld om economische redenen. Van deze regel kan alleen worden afgeweken wanneer in de ondernemingsovereenkomst een periode wordt vastgelegd gedurende dewelke de arbeiders/sters collectief de verkregen inhaalrust zullen nemen.

Art. 9. Betaling van meeruren

De betaling van de arbeidsuren die boven het normale uurrooster worden gepresteerd, gebeurt op het ogenblik dat ze worden ingehaald. Voor zover deze uren zich situeren binnen de onder art. 4 vermelde grenzen geven zij geen recht op betaling van een overurentoeslag.

Hoofdstuk IV - Nieuwe arbeidsregelingen in toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de Nationale Arbeidsraad

Art. 10. Dag- en weekgrens

De overschrijding van de normale uurroosters van de onderneming is mogelijk binnen de hierna genoemde dubbele begrenzing.

§1. De daggrens

Het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per dag niet meer dan twee uren bedragen.

In ieder geval mag de dagelijkse arbeidsduur de 10 uren niet overschrijden.

§2. De weekgrens

Het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid zoals deze is vastgesteld in het normale uurrooster, mag worden gepresteerd, mag per week niet meer dan acht uren bedragen.

In ieder geval mag de wekelijkse arbeidsduur de 47 uren nooit overschrijden.

Art. 11. Tewerkstelling op zaterdag

§1. In afwijking van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003 betreffende de arbeidsduur is tewerkstelling op zaterdag mogelijk.

§2. Deze activiteiten die op zaterdag zullen worden uitgevoerd moeten worden omschreven in de ondernemingsovereenkomst waarvan sprake in artikel 18.

§3. Voor de onderneming die het zaterdagwerk in de §2 vernoemde omstandigheden wenst in te schakelen, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld als voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 12. Tewerkstelling op zaterdag is eveneens mogelijk wanneer het geheel of een deel van de activiteiten van een onderneming wordt georganiseerd in het stelsel van de vierdagenweek, conform de procedure zoals bepaald in artikel 18 en mits goedkeuring van het paritair comité.

Art. 13. Tewerkstelling op zondag

§1. Standenbouwers

De werknemers belast met het opbouwen van standen voor nationale of internationale beurzen mogen tewerkgesteld worden op zondag, voor zover de werkzaamheden ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

§2. Transport

Transportwerkzaamheden in het raam van het internationaal vervoer mogen geschieden vanaf zondag 12 uur voor zover hieromtrent een akkoord bestaat op het vlak van de onderneming.

§3. Voor de onderneming die het zondagwerk zoals voorzien in §§1 en 2 wenst in te schakelen, zullen soortgelijke beloningsvoorwaarden worden vastgesteld als voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2005 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 14. Inhaalrust

§1. Alle uren die boven het normale dag- of weekuurrooster, zowel in een voltijdse als in een deeltijdse arbeidsregeling worden gepresteerd, geven recht op inhaalrust in dezelfde periode van 12 maanden bedoeld in art. 3 §3. De inhaalrust moet in ieder geval worden toegekend zodra in de artikel 4 bedoelde grens wordt overschreden en vooraleer de werknemer opnieuw meeruren kan presteren.

§2. In ieder geval zal de inhaalrust worden toegekend vooraleer de arbeider/ster tijdelijk werkloos wordt gesteld om economische redenen. Van deze regel kan alleen worden afgeweken wanneer in de

ondernemingsovereenkomst een periode wordt vastgelegd gedurende dewelke de arbeiders/sters collectief de verkregen inhaalrust zullen nemen.

Art. 15. Betaling van meeruren

De betaling van de arbeidsuren die boven het normale uurrooster worden gepresteerd, gebeurt op het ogenblik dat ze worden ingehaald. Voor zover deze uren zich situeren binnen de onder art. 10 vermelde grenzen geven zij geen recht op betaling van een loontoeslag.

Art. 16. Vrijwilligheid

De inschakeling van de werknemers in de nieuwe arbeidsregeling kan slechts op vrijwillige basis geschieden conform de bepalingen van artikel 5, b) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987).

Art. 17. Faciliteiten

De regeling in de onderneming dient samen te gaan met de invoering op ondernemingsvlak van faciliteiten voor de betrokken arbeiders/sters. De modaliteiten hiertoe dienen voor te komen in de ondernemingsovereenkomst, waarvan sprake in artikel 18. Zo kan de recuperatie voor deze uren aangewend worden tot dekking van afwezigheden die noch voorzien zijn in de reglementering op het "klein verlet" of verlof om "familiale redenen" noch in conventionele bepalingen ter zake.

Art. 18. Procedure

§1. Het gebruik en de invoering van een nieuwe arbeidsregeling, moeten het voorwerp uitmaken van een overleg resulterend in een overeenkomst op ondernemingsvlak, tussen de syndicale delegatie en de werkgever, of bij ontstentenis, opgesteld in de schoot van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, in de schoot van het comité voor veiligheid, of bij ontstentenis, met de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de onderneming. De voornoemde overeenkomst dient gevoegd te worden bij het arbeidsreglement.

§2. De ondernemingen die van deze mogelijkheid gebruik wensen te maken delen hun ondernemingsovereenkomst vooraf mede per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité. Het beperkt comité dient binnen 30 dagen na ontvangst van dit schrijven, zijn goedkeuring hieromtrent te verlenen.

§3. Het beperkt paritair comité kan zijn goedkeuring intrekken ten aanzien de onderneming die misbruik maakt van de overuren of waar zwartwerk wordt vastgesteld.

§4. Het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen in de individuele ondernemingen zal een positieve weerslag moeten hebben op de werkgelegenheid, cf. artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze positieve weerslag is te concretiseren in de ondernemingsovereenkomst door onder andere de vermindering van de tijdelijke werkloosheid, de eventuele vermindering van het aantal afdankingen, het vermijden van interim-arbeid, en daar waar mogelijk over te gaan tot het scheppen van bijkomende arbeidsplaatsen, enz.

§5. Een evaluatie zal om de zes maanden geschieden op het niveau van de individuele ondernemingen, die gebruik maken van de nieuwe arbeidsregelingen.

Hoofdstuk V - Deelsector spaanplaten - Veredelen van platen

Art. 19. Bij invoering van de continu of semi-continu systemen in voornoemde deelsector, en voor zover deze niet geschiedt volgens de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971) kunnen deze ondernemingen ten allen tijde gebruik maken van de bepalingen voorzien in de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987) en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987), op voorwaarde dat hieromtrent een akkoord wordt gesloten op ondernemingsvlak volgens de procedure omschreven in artikel 18. Deze overeenkomst zal tevens de loon- en arbeidsvoorwaarden in bedoelde regelingen omvatten.

Hoofdstuk VI - Begeleidingsmaatregelen

Art. 20. De arbeider/ster die 55 jaar of ouder is en ten minste 20 nachtprestaties bewijst, zoals voorgeschreven bij het Ministerieel besluit van 3 juni 1997 (Belgisch Staatsblad van 13 juni 1997) heeft recht op een ander werk dat beter aan zijn fysieke en professionele mogelijkheden beantwoordt.

Indien er geen alternatief werk kan worden aangeboden, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd door de arbeider/ster zelf of door de werkgever.

Zolang hij/zij werkloos is heeft hij/zij gedurende 5 jaar ten laste van de werkgever recht op de door de cao nr. 46 voorziene - geïndexeerde en geherwaardeerde - aanvullende werkloosheidsvergoeding.

Hoofdstuk VII - Toepassingsduur - Overgangsbepalingen - Geschillen

Art. 21. Toepassingsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2015. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 2013 (registratienummer 118489).

Zij kan door één der partijen worden opgezegd, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

Indien na verloop van de opzeggingsperiode geen nieuwe sectorale overeenkomst tot stand komt, zijn de bepalingen voorzien in de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987) en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987) in de ondernemingen opnieuw ten volle van toepassing.

Art. 22. Overgangsbepalingen

§1. De in de ondernemingen ingestelde experimenten tot herschikking van de arbeidstijd in toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 blijven ten volle van toepassing in de betrokken ondernemingen, volgens de voorwaarden vermeld in de overeenkomsten tot invoering van deze experimenten.

§2. Bij het stopzetten van deze experimenten dient de onderneming zich te schikken naar de inhoud van deze overeenkomst.

Art. 23. Geschillen

In geval van niet-naleving van of van een geschil over de toepassing van deze collectieve overeenkomst in de onderneming zal de meest gereede partij de andere partij hiervan in kennis stellen bij aangetekend schrijven.

Binnen de 14 dagen wordt op het vlak van de individuele onderneming naar een oplossing gestreefd.

Indien er geen akkoord tot stand komt binnen de gestelde termijn wordt de toepassing van de overeenkomst opgeschort en wordt het geschil aanhangig gemaakt bij de voorzitter van het paritair comité.

Onverminderd de bevoegdheid van de rechtbank zal het verzoeningsbureau van het paritair comité uitspraak doen binnen de dertig dagen.

Bijlagen bij de collectieve arbeidsovereenkomst m.b.t. de versoepeling van de arbeidsduur

1. Model wijziging arbeidsreglement “kleine flexibiliteit”

(in te voegen als bijlage bij het arbeidsreglement - goedkeuring overeenkomstig procedure wijziging arbeidsreglement)

Art. 1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming is 37u20 min.

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt: uur, waarvoor compensatiedagen worden verleend. Er dienen op jaarbasis dus uur te worden gepresteerd.

Art. 2. Uurrooster van toepassing in de onderneming

2.1. Uurrooster dagploeg

	<u>Voormiddag</u>		<u>Namiddag</u>
Maandag	van u tot u	en	van u tot u
Dinsdag	van u tot u	en	van u tot u
Woensdag	van u tot u	en	van u tot u
Donderdag	van u tot u	en	van u tot u
Vrijdag	van u tot u	en	van u tot u

2.2. Uurrooster(s) ploegen⁶

2.2.1. Ochtendploeg

Maandag	van u tot u	en	van u tot u
Dinsdag	van u tot u	en	van u tot u
Woensdag	van u tot u	en	van u tot u
Donderdag	van u tot u	en	van u tot u
Vrijdag	van u tot u	en	van u tot u

⁶ *Detaileren volgens toepassing in de onderneming of verwijzen naar de bestaande artikels in het arbeidsreglement. Aanvullen met eventuele andere uurroosters voor bepaalde afdelingen, bv. laden en lossen, transport...*

2.2.2. Middagploeg

Maandag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u
Dinsdag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u
Woensdag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u
Donderdag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u
Vrijdag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u

2.2.3. Nachtploeg

Maandag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u
Dinsdag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u
Woensdag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u
Donderdag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u
Vrijdag	van ... u tot ... u	en	van ... u tot ... u

Art. 3. Alternatief uurrooster met overschrijdingsuren

3.1. Commentaar

+ 2 uur met een maximum van 9 uur per dag

+ 5 uur met een maximum van 45 uur per week.

Weekgrens

Wordt er 38 uur per week gewerkt, dan is het maximum $38 + 5 = 43$ uur

Wordt er 39 uur per week gewerkt, dan is het maximum $39 + 5 = 44$ uur

Wordt er 40 uur per week gewerkt, dan is het maximum $40 + 5 = 45$ uur

Daggrens

Wordt er 7,6 uur per dag gewerkt, dan is het maximum niet $7,6 + 2$, maar wel 9 uur

Wordt er 7,8 uur per dag gewerkt, dan is het maximum niet $7,8 + 2$, maar wel 9 uur

Wordt er 8 uur per dag gewerkt, dan is het maximum niet $8 + 2$, maar wel 9 uur

3.2. Voorbeelden

Uurrooster-bis in 40 uur/week

Maandag t.e.m. vrijdag: van 7u tot 12u en van 12u30 tot 16u30
= + 5 u per week; + 1 u per dag

Uurrooster-bis in 38 uur/week

Als normaal uurrooster is

Ma t.e.m. Do: van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u30

Vr: van 8u tot 12u en van 12u30 tot 14u30

Dan kan bis uurrooster zijn

Ma t.e.m. Do: van 8u tot 12u en van 12u30 tot 17u30 (+ 1)

Vr: van 8u tot 12u en van 12u30 tot 15u30 (+ 1)
max + 5

(maximum 9 u/dag en 45 u/week)

3.3. Standaard alternatief uurrooster

(men kan kiezen voor één of meerdere uurroosters)

Uurrooster-bis in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do: van 8u tot 12u en van 12u30 tot 17u30 (4 x 9)

Vr: van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u30 (1 x 8)
44

Uurrooster-ter in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do: van 7u tot 12u en van 12u30 tot 16u30 (4 x 9)

Vr: van 7u tot 12u en van 12u30 tot 16u (1 x 8)
44

Uurrooster-quater in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do: van 7u 30 tot 12u en van 12u30 tot 17u (4 x 9)

Vr: van 7u30 tot 12u en van 12u30 tot 16u (1 x 8)
44

Art. 4. Uurrooster met inhaaluren

U kan kiezen voor één of meerdere uurroosters (4.2) of voor inhaalrustdagen (4.3).

4.1. Voorbeeld

Uurrooster ter in 38 uur/week (7u36/dag)

Als normaal uurrooster is:

Maandag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 16u06
Dinsdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 16u06
Woensdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 16u06
Donderdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 16u06
Vrijdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 16u06

Dan kan uurrooster ter zijn

Maandag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u06	(- 1u)
Dinsdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u06	(- 1u)
Woensdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u06	(- 1u)
Donderdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u06	(- 1u)
Vrijdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u06	<u>(- 1u)</u> - 5u

of kan ook zijn

Maandag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u30	(- 36 min.)
Dinsdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u30	(- 36 min.)
Woensdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u00	(- 66 min.)
Donderdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u00	(- 66 min.)
Vrijdag	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 14u30	<u>(- 96 min.)</u> -300 min. of 5u

4.2. Standaard uurrooster met inhaaluren 39 uur/week

Uurrooster-bis in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 15u30	(4 x 7)
Vr	van 8u tot 12u	en	van 12u30 tot 14u30	<u>(1 x 6)</u> 34

Uurrooster-ter in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do	van 7u tot 12u	en	van 12u30 tot 14u30	(4 x 7)
Vr	van 7u tot 12u	en	van 12u30 tot 13u30	<u>(1 x 6)</u> 34

Uurrooster-quater in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do	van 7u30 tot 12u	en	van 12u30 tot 15u	(4 x 7)
Vr	van 7u30 tot 12u	en	van 12u30 tot 14u	<u>(1 x 6)</u> 34

Uurrooster-quinquies in 39 uur/week

Ma t.e.m. Do	van 7u30 tot 12u	en	van 12u30 tot 15u30	(4 x 7)
Vr	van 7u30 tot 11u30			<u>(1 x 4)</u> 34

4.3. Inhaalrustdagen

De aldus gepresteerde meeruren zullen worden ingehaald in volle dagen inhaalrust.

Deze inhaalrustdagen worden genomen in overleg tussen werkgever en werknemer, met inacht-neming van wat is bepaald onder artikel 7.

Art. 5. Wanneer wordt overgegaan van het normale uurrooster naar een overschrijdingsuurrooster of een inhaaluurrooster worden de werknemers op voorhand verwittigd.

Dit gebeurt individueel of bij aanplakking van een bericht, uiterlijk drie werkdagen vóór de invoering van het nieuwe arbeidsregime.

Art. 6. Het loon voor de gepresteerde meeruren wordt betaald op het ogenblik dat de inhaalrust wordt genomen.⁷

Art. 7. De arbeider/ster kan slechts tijdelijk werkloos worden gesteld wanneer alle meeruren zijn ingehaald.

⁷ Op de individuele rekening van de werknemer moeten volgende gegevens worden opgenomen: ofwel de werkelijk gepresteerde uren, ofwel de "normale uren" en de "meeruren" en de "inhaalrusturen" enerzijds en de "overuren" en compensatie-uren" anderzijds. Dit, ten einde voor alle betrokken partijen een controle mogelijk te maken.

2. Toetredingsakte in toepassing van artikel 6§3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2015 m.b.t. de versoepeling van de arbeidsduur

Te sturen aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking, Dienst collectieve arbeidsbetrekkingen, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Hij/zij die ondertekent (naam) voor de onderneming (naam) te (adres) in zijn/haar hoedanigheid van verklaart toe te treden tot één⁸ van de hiernavolgende mogelijkheden tot het verrichten van meeruren en dit nieuwe uurrooster op te nemen in het arbeidsreglement met naleving van de wettelijke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

dagploeg(en)

a) van 1 april tot en met 30 september:
uurrooster⁹ van maandag t.e.m. vrijdag: + 1 uur 's morgens

b) du 1^{er} octobre au 31 mars :
uurrooster¹⁰ van maandag t.e.m. vrijdag: + 1 uur 's avonds

dagploeg(en)

van 1 januari t.e.m. 31 december:
uurrooster van maandag t.e.m. vrijdag: ongewijzigd
zaterdag: van 7u tot 12u: 5 uur

tweeploegenstelsel

van 1 januari t.e.m. 31 december

a) uurrooster van de ochtendploeg:
van maandag t.e.m. vrijdag: ongewijzigd
zaterdag: van 7u tot 12u: +5 uur

of

⁸ Indien de onderneming zowel dagploegen als tweeploegenstelsel toepast, kan voor elk van deze regimes een uurrooster worden toegepast.

⁹ Het uurrooster uit het arbeidsreglement overnemen of ernaar verwijzen.

¹⁰ Het uurrooster uit het arbeidsreglement overnemen of ernaar verwijzen.

zaterdag: van 6u tot 11u: +5 uur

b) uurrooster van de namiddagploeg: ongewijzigd
geen meeruren op zaterdag

Hij/zij die ondertekent verklaart dat de invoering van deze uurroosters

- het voorwerp uitmaakte van overleg met de Ondernemingsraad/Comité preventie/syndicale delegatie¹¹. Ten bewijze hiervan de bijgevoegde uurroosters met de handtekening van de betrokkenen.
- niet het voorwerp kan uitmaken van overleg op ondernemingsvlak, anders dan met de betrokken werknemers (omdat er geen Ondernemingsraad, Comité preventie of syndicale delegatie is).

Datum

Handtekening + naam

¹¹ *Schrappen wat niet past.*

Arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in de vervoersactiviteiten

Cao van 6 november 2013.

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking en op hun werkgevers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, de Richtlijn 2002/15/Eg betreffende de organisatie van de arbeidstijd van de personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, de wet van 16 maart 1971 (Arbeidswet), het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 genomen in uitvoering van art. 19, derde lid van deze wet en van de wet van 17 maart 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsregelingen.

Art. 2. Werknemers tewerkgesteld aan de vervoersactiviteiten.

Met “werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten” worden bedoeld: de arbeiders (mannelijk/vrouwelijk), bestuurders en begeleiders van vrachtwagens, die in het bezit zijn van een rijbewijs van de categorie C en CE.

Met “vervoersactiviteiten” wordt bedoeld: het transporteren van goederen voor eigen rekening van de onderneming, of voor rekening van ondernemingen van dezelfde groep, het laden en lossen van deze goederen, de administratieve handelingen met betrekking tot de vervoersactiviteiten.

Art. 3. Arbeidsduur.

De maximumgrenzen van de arbeidsduur van de werknemers behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de volgende:

- 12 uren per dag;
- 48 uren per week of 92 uren per twee weken;
- 520 uren per kwartaal;
- van deze grenzen kan alleen worden afgeweken bij collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst. In dit geval gelden voormelde week- en kwartaalgrenzen niet.

Behalve indien hier bij collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst wordt afgeweken, bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van

de arbeiders bedoeld in artikel 2 op jaarbasis 40 uren. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011 (reg. nummer 104748) gesloten in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking met betrekking tot de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2012 (Belgisch Staatsblad van 18 januari 2013), worden 16 betaalde compensatiedagen toegekend.

De op datum van in werking treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming bestaande arbeidsroosters voor de in artikel 2 vermelde werknemers blijven echter gelden tot op het ogenblik waarop zij normaal tot een einde zouden komen of worden gewijzigd.

Art. 4. Loon

4.1. Arbeidstijd

Voor elk gepresteerd arbeidsuur ontvangt de werknemer het contractueel overeengekomen uurloon.

4.2. Niet productieve tijden

Per uur "niet productieve tijd" zoals omschreven in het koninklijk besluit van 10 augustus 2005 ontvangt de werknemer een vergoeding.

Deze vergoeding is gelijk aan 90 pct. van het contractueel bruto uurloon.

Voor de uren die op een zon - of feestdag vallen, bedraagt de vergoeding 150 pct. van het uurbedrag van een niet productief uur.

Bij indexering van de uurlonen voor arbeidstijd worden ook de vergoedingen voor deze uren aangepast met dezelfde coëfficiënt.

4.3. Werktijdonderbreking en rusttijden

Deze onderbrekingen zijn niet bezoldigd.

4.4. De in dit artikel beschreven regeling kan er evenwel niet toe leiden dat de arbeider per betaalperiode minder zou ontvangen dan het loon dat overeenkomt met de voor hem geldende gemiddelde wekelijkse arbeidsuur, vermenigvuldigd met het aantal weken in deze betaalperiode.

Art. 5. Overloon.

Er is overloon verschuldigd aan de werknemer van zodra één der grenzen van de arbeidsduur zoals beschreven in artikel 3 worden overschreden en van zodra er meer dan 60 uren inhaalrust op te nemen zijn.

Art. 6. Inhaalrust

De uurroosters van de werknemers, tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten bevatten de inhaalrust die moet worden toegekend.

Wanneer het niet mogelijk is deze grenzen te respecteren, dient ten minste één dag inhaalrust te worden toegekend zodra tijdens het kalenderjaar of

tijdens de in de onderneming overeengekomen periode van 12 maanden de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vermenigvuldigd met het aantal voorbije weken met meer dan 60 uren werd overschreden.

Deze inhaalrust wordt verloond aan 100 pct.

Art. 7. Procedure tot invoering van de nieuwe uurroosters

De uurroosters van de werknemers tewerkgesteld aan vervoersactiviteiten worden opgenomen in het arbeidsreglement op voorstel van de werkgever en na schriftelijk akkoord van de betrokken personeelsleden.

Een afschrift van de nieuwe uurroosters wordt door de werkgever medegedeeld aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking, binnen de maand na de invoering ervan.

Art. 8. Feestdagen

De werknemers tewerkgesteld in vervoersactiviteiten kunnen worden tewerkgesteld op zon- en feestdagen. Wanneer de werknemer op één van de 10 wettelijke feestdagen niet moet werken, is het normale loon verschuldigd, zoals bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1974).

Art. 9. Kosten eigen aan de werkgever

- **Verblijfsvergoeding**

De verblijfskosten zijn kosten die ten laste vallen van de werkgever.

Wanneer de werknemer om redenen eigen aan de dienst heeft moeten overnachten buiten zijn woonplaats en extra kosten heeft moeten maken, heeft hij recht op de terugbetaling hiervan.

Deze terugbetaling wordt forfaitair vastgesteld

- € 27,27 wanneer de uithuizigheid meer dan 24 uren bedraagt;
- € 10,97 wanneer de uithuizigheid minder dan 24 uur, doch ten minste één overnachting bedraagt;
- € 7,2 per overnachting wanneer de uithuizigheid te wijten is aan overmacht, aan een staking of een ander feit waardoor ieder transport over de weg onmogelijk is.

- **Vergoeding "Wet Welzijn"**

Deze vergoeding is de forfaitaire terugbetaling van kosten die door de werknemer worden gemaakt buiten de zetel van de onderneming en zoals vermeld in de Wet Welzijn dienen om gebruik te kunnen maken van de sanitaire en drankvoorzieningen.

Het betreft hier kosten eigen aan het beroep en vallen bijgevolg ten laste van de werkgever. Zij kunnen enkel worden uitbetaald voor de dagen tijdens dewelke de werknemer aan het werk is.

Zij wordt uitbetaald op alle uren arbeidstijd en beschikbaarheidstijd met een maximum van 12 uur per dag.

Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt zij € 1,12/uur, met een maximum van € 13,41 per dag.

Deze regeling sluit niet uit dat de onderneming kosten terugbetaalt op basis van ingediende bewijsstukken.

Art. 10. Controleapparaat.

De werkgever en de bestuurders moeten toezien op de juiste werking van de tachograaf. Gedurende de tijd dat het apparaat niet of gebrekkig werkt, moeten de bemanningsleden de gegevens registreren op een bij het registratieblad bij te voegen bijzonder blad.

De werkgever moet het defect, zodra mogelijk, laten herstellen.

De werkgever moet de bestuurders voldoende registratiebladen verstrekken.

De bestuurders moeten geen vuile of beschadigde registratiebladen gebruiken.

Zij moeten voor iedere dag dat zij rijden registratiebladen gebruiken vanaf het ogenblik dat zij het voertuig overnemen.

De werkgever moet deze registratiebladen na gebruik bewaren gedurende ten minst één jaar. Op verzoek van de met controle belaste ambtenaren moet de werkgever de registratiebladen overhandigen. Op verzoek van de bestuurder, moet hij er een kopie van bezorgen.

- Prestatiebladen

De werkgever stelt aan het rijdend personeel prestatiebladen te hand. Van zodra deze prestatiebladen werden ondertekend door werkgever en werknemer gelden zij als bewijs van de gepresteerde arbeidsuren.

- Bewijs van tewerkstelling

De werknemer wordt tevens in het bezit gesteld van het bewijs van tewerkstelling, voorgeschreven door het koninklijk besluit van 8 augustus 1980.

Art. 11. Duurtijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en gaat in op 1 januari 2014.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2011.

Zij kan door elke ondertekenende partij worden opgezegd mits in achtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden die ingaat op de eerste van de maand die volgt op de aangetekende verzending ervan aan de voorzitter van het paritair comité.

Arbeidsduur en zondagsrust van de werknemers die tewerkgesteld worden door de ondernemingen die nationale en internationale jaarbeurzen en tentoonstellingen inrichten en door de exposanten en de ondernemingen die stands monteren en demonteren

KB van 12 september 1980.

Art. 1. Dit besluit is van toepassing:

1° op de werknemers tewerkgesteld:

a) door de instellingen die nationale en internationale jaarbeurzen en tentoonstellingen organiseren;

b) door de ondernemingen en de exposanten die zich bezighouden met het monteren en het demonteren van stands gedurende de periode van het monteren en het demonteren van stands in de jaarbeurzen en tentoonstellingen bedoeld sub a);

c) door de exposanten gedurende de openingsduur van de jaarbeurzen en tentoonstellingen bedoeld sub a);

2° op de werkgevers die de werknemers, bedoeld in 1°, tewerkstellen.

Art. 2. De inhaalrust waarop de werknemers recht hebben, die 's zondags tewerkgesteld worden krachtens artikel 66, 26°, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt verleend binnen de vier weken die op deze zondag volgen.

Art. 3. De grenzen van de arbeidsduur vastgesteld bij artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 mogen overschreden worden op voorwaarde dat er gemiddeld niet meer dan veertig uren per week gewerkt worden gedurende:

a) een periode van vier opeenvolgende weken voor de instellingen bedoeld in artikel 1, 1°, a);

b) de periode van het monteren en het demonteren van de stands voor de ondernemingen bedoeld in artikel 1, 1°, b;

c) de openingsduur van de jaarbeurzen en de tentoonstellingen voor de ondernemingen bedoeld in artikel 1, 1°, c.

De periode in b en c mag in geen geval vier opeenvolgende weken overschrijden.

Anciënniteitsverlof

Cao van 11 september 2019.

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen welke onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren. Met “werklieden” worden de werklieden en werksters bedoeld.

Art. 2. Toepassingsvoorwaarden

De arbeiders en arbeidsters die tijdens het kalenderjaar een dienstanciënniteit van 15 jaar bereiken of reeds 15 jaar of meer in dienst zijn bij hun huidige werkgever hebben tijdens datzelfde jaar bij die werkgever recht op één bijkomende betaalde vakantiedag, pro rata van hun arbeidsregime.

Art. 3. Recht op loon

De betaling van het loon voor deze vakantiedag valt ten laste van de werkgever.

Art. 4. Bestaande regelingen

Deze regeling doet geen afbreuk aan bestaande gunstiger regelingen op ondernemingsvlak.

Art. 5. Toekenningsmodaliteiten

Indien de specifieke arbeidsorganisatie dit vereist kunnen werkgever en werknemers op ondernemingsvlak andere toekenningsmodaliteiten overeenkomen.

Art. 6. Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2020, voor onbepaalde duur. Zij vervangt vanaf dan de cao van 27 april 2005 (nummer: 75210).

Deze cao kan door elk van de partijen worden opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité.

Tijdskrediet en landingsbanen

Cao van 2 oktober 2019.

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten teneinde uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, m.b.t. het tijdskrediet, die als doel heeft een betere individuele combinatie mogelijk te maken van arbeid en gezin.

De ondertekenende partijen plaatsen de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst tevens in het licht van de verhoging van de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers. Zij bevelen daarom de werkgevers aan prioriteit te verlenen aan vijftigplussers.

Zij bevelen hun leden tevens aan, in de uitwerking ervan op ondernemingsvlak, de arbeidsorganisatie aan te passen aan de economische realiteit teneinde zowel de economische werkloosheid als de prestatie van overuren te vermijden.

In het geval van herstructurering dient de loopbaanvermindering te worden gezien als een vorm van herverdeling van het werk.

De sector schrijft bij deze in op de stelsels van regionale of gewestelijke aanmoedigingspremies.

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals aangepast door de cao 103 ter van 20 december 2016;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Hoofdstuk II – Algemene bepalingen

Art. 3. Versoepelingen

§1. In toepassing van art. 4 §4 van de cao 103 kan tijdskrediet met motief in de regeling van art. 4 §1 (51 maanden) en §2 (36 maanden) van de cao 103, naast een opname als 1/5 loopbaanvermindering, eveneens worden opgenomen onder de vorm van een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering.

§2. In toepassing van art 8 §3, tweede gedachtestreepje, van de cao 103 wordt ongeacht het arbeidsstelsel de leeftijd vanaf dewelke een landingsbaan in de vorm van een 1/5 loopbaanvermindering kan worden opgenomen, verlaagd tot 50 jaar voor de arbeiders die een beroepsloopbaan van 28 jaar kunnen aantonen.

§3. In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 wordt voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor wat betreft het recht op uitkeringen voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de arbeiders die in toepassing van hetzelfde artikel 8, §1 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, te weten:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, §3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- ofwel tewerkgesteld zijn:
 - a. ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - b. ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - c. ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§4. Voor wat betreft de §§1 en 2 mag de opname vanaf de leeftijd van 50 jaar niet worden aangerekend op de 5% drempel en mag de werkgever niet willekeurig zijn instemming weigeren.

De werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd worden evenmin aangerekend op de drempel van 5%, en dit in toepassing van art. 16 §1, laatste lid van de cao nr. 103.

Art.4. Uitsluitingen

§1. Onverminderd de versoepelingen voorzien in art. 3, worden van het recht op 1/5 loopbaanvermindering uitgesloten:

- de arbeid(st)ers die een functie vervullen door de werkgever bepaald, waarvan de afwezigheid in de arbeidsorganisatie moeilijk kan worden ondervangen. Indien over de door de werkgever vastgestelde lijst van functies op ondernemingsvlak betwisting zou ontstaan, kan de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan het verzoeningscomité in de schoot van het Paritair comité;
- de arbeider(ster)s die gewoonlijk uitsluitend tewerkgesteld zijn in de nacht of in het weekeinde;
- de arbeider(ster)s die tewerkgesteld zijn in opeenvolgende ploegen van een volcontinu arbeidssysteem. Een volcontinu arbeidssysteem is een vorm van arbeidsorganisatie waarbij de productie ononderbroken doorgaat gedurende het gehele jaar, behoudens onderbreking wegens collectieve sluiting voor jaarlijkse vakantie;
- de arbeid(st)ers die een zelfstandige activiteit verderzetten of de arbeid(st)ers die een bezoldigde of zelfstandige activiteit aanvangen, een bestaande bijkomende bezoldigde of zelfstandige activiteit uitbreiden of reeds meer dan één jaar een zelfstandige activiteit uitoefenen.

§2. Vanaf de leeftijd van 55 jaar kunnen arbeiders(sters) die tewerkgesteld zijn in opeenvolgende ploegen van een volcontinu arbeidssysteem niet meer uitgesloten worden van het recht op de verschillende soorten tijdskrediet vermeld in deze cao.

De werkgever kan het ingaan van het recht voor deze arbeiders(sters) met sleutelfuncties met maximum 12 maanden uitstellen. De werkgever dient dit uitstel te motiveren.

Hoofdstuk III – Modaliteiten

Art. 5. Arbeidsorganisatie

§1. De dagen loopbaanvermindering worden vastgelegd in onderling overleg met de werkgever met dien verstande dat een normale organisatie van de ploegen mogelijk blijft.

§2. Een vijfde loopbaanvermindering kan in elk geval niet 's nachts worden genomen.

De loopbaanvermindering van de week tijdens dewelke de arbeider(ster) normaal in de nachtploeg dient te presteren zal worden genomen, hetzij tijdens de daaropvolgende week, hetzij op een later ogenblik in overleg met de werkgever.

De dagen 1/5 loopbaanvermindering kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer gecumuleerd worden, met dien verstande dat over een periode van maximum 12 maanden, de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer wordt gerespecteerd.

§3. De werkgever kan de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van de redenen bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, in overleg tussen werkgever en syndicale delegatie of, bij ontstentenis, door het arbeidsreglement.

Hoofdstuk IV – Toepassingsduur

Art. 6. Toepassingsduur

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019.

In afwijking hiervan is artikel 3, §3 slechts gesloten voor bepaalde duur. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2021.

Elk van de partijen kan deze cao beëindigen, mits per aangetekende brief een opzegging van 6 maanden wordt betekend. Deze cao vervangt de cao van 11 september 2019 (nummer 153890).

Vrijwillige deeltijdse arbeid

Cao van 14 mei 1997 - KB van 2 december 1998.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders/sters van de ondernemingen die onder het paritair comité voor de stoffering en houtbewerking ressorteren.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 26 juli 1996 m.b.t. de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, (BS van 1.08.1996) en KB van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden m.b.t. de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van art. 7 §2, 30 §2 en 33 van de wet van 26 juli 1996.

Hoofdstuk II - Algemeen bepalingen

Art. 3. Elke arbeider/ster heeft het recht vrijwillig van een voltijdse arbeidsregeling over te stappen naar een deeltijds arbeidsregime of zijn deeltijds arbeidsregime te verminderen.

Art. 4. Het deeltijds arbeidsregime kan bij de wet toegestane vormen van arbeidsduurvermindering aannemen.

De arbeidstijd van de deeltijdse werknemer kan ook worden berekend op jaarbasis, binnen het wettelijk kader. Overeenkomstig de bedrijfsorganisatorische mogelijkheden zal de keuze van het arbeidsregime vastgesteld worden tussen werkgever en arbeider.

Art. 5. De individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk gewijzigd en de normale wettelijke regels inzake deeltijdse arbeid blijven van kracht. De wijziging aan de arbeidsovereenkomst is van bepaalde of onbepaalde duur.

Art. 6. De werkgever heeft de verplichting een vervanger aan te werven zodra het equivalent van een voltijdse tewerkstelling wegvalt, tenzij hij aantoonst dat door deze maatregel tijdelijke werkloosheid of ontslagen kunnen worden vermeden.

Art. 7. De arbeider die gebruik wenst te maken van de in art. 3 gegeven mogelijkheid, zal de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte stellen vier maanden vóór de aanvang van de vermindering van de arbeidsduur.

De aanvraag zal de aanvang en de periode vermelden tijdens de welke de arbeider de arbeidsduur wenst te verminderen, alsook het gewenste arbeidsregime.

Art. 8. Het recht op de vermindering van de arbeidsduur dient te worden afgestemd op de noden in de bedrijfsorganisatie.

De werkgever zal zijn toestemming slechts kunnen weigeren indien: meer dan 1/5 in een afdeling of in een functie of in het bedrijf, tegelijkertijd om deze wijziging verzoekt.

Uiterlijk 2 maanden na de aanvraag zal de werkgever schriftelijk zijn beslissing mededelen.

Art. 9. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd en treedt in werking op 1 januari 1997.

Elk van de partijen kan ze beëindigen mits per aangetekende brief een opzegging van 6 maanden wordt betekend.

Voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst

KB van 20 januari 2019.

Art. 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren.

Art. 2. Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden geheel worden geschorst mits hiervan ten minste drie dagen vooraf kennis wordt gegeven.

De kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

Wanneer de werkmans de dag van de aanplakking afwezig is, wordt hem de kennisgeving dezelfde dag per post toegezonden.

Art. 3. §1. De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst mag acht weken niet overschrijden. §2. In de gevallen bedoeld in artikel 5, mag de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zesentwintig weken niet overschrijden. §3. In de gevallen bedoeld in de §§1 en 2, moet de werkgever, wanneer de schorsing de respectievelijke maximumduur heeft bereikt, gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

Art. 4. Met toepassing van artikel 51, §1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat, de datum waarop deze schorsing

een einde neemt, alsook de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

Art. 5. De afwijking voorzien in artikel 3, §2, is van toepassing op de ondernemingen: 1° waarvan de nettoresultaten vóór belastingheffing, verhoogd met de afschrijvingen, negatief zijn voor het jaar voorafgaand aan de aanvraag tot vrijstelling en waarvan de resultaten van de twee dienstjaren die de aanvraag voorafgaan een verlies vertonen; 2° die de helft van hun kapitaal verloren hebben; 3° die de kennisgevingen verricht hebben die bedoeld worden in hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag; 4° die in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de loop van de twee kalenderjaren die de aanvraag tot vrijstelling voorafgaan een aantal werkloosheidsdagen hebben gekend dat ten minste gelijk is aan 50 pct. van het totaal aantal dagen aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de werklieden.

De onderneming die gebruik maakt van de afwijking voorzien in artikel 3, §2, moet aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is medelen aan welk van de vier voorwaarden, opgesomd in het eerste lid, zij voldoet; ze dient hiervan het bewijs bij te voegen.

Art. 6. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2019.

Regeling van de gedeeltelijke werkloosheid

Cao van 12 november 2019.

Art. 1. Toepassingsgebied

De werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking en die gebruik maakt van het koninklijk besluit van 20 januari 2019 en de latere koninklijke besluiten die voorzien in de verlenging van deze regeling tot vaststelling voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst, verbindt zich ertoe de bepalingen voorzien in de artikelen 2 en 3 na te leven.

Art. 2. Beschikkingen

De werkgever verbindt er zich toe tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid geen werklieden en werksters te ontslaan om technische of economische redenen.

Art. 3. Indien de verbintenis, voorzien in artikel 2, niet wordt nageleefd zal de werkgever voor de duurtijd van de overeengekomen periode aan de ontslagen werknemers het verschil betalen tussen enerzijds het normale loon, en anderzijds de werkloosheidsuitkering vermeerderd met de aanvullende werkloosheidsvergoeding toegekend door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 4. Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022. Deze overeenkomst vervangt de cao van 6 juli 2015 (nummer 128819).

Supplement bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 januari 2012

Cao van 15 Juni 2011.

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders (m/v) van de ondernemingen die onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren.

Art. 2. De verplichting van de werkgever ingevoerd door art. 9 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, om per dag van tijdelijke werkloosheid een toeslag toe te kennen van ten minste € 2 per dag, wordt voor de eerste 130 dagen per kalenderjaar ten laste gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Het supplement van € 2 zit vervat in de bestaande aanvullende werkloosheidsvergoeding die het Fonds toekent.

Art. 3. De aanvullende vergoeding van € 2 is echter volledig ten laste van de werkgever:

- indien de arbeider nog geen recht heeft geopend op de vergoeding vanwege het FBZ;
- of zodra in een kalenderjaar het aantal dagen tijdelijke werkloosheid van de arbeider de grens van 130 dagen overschrijdt.

Art. 4. Het Fonds voor bestaanszekerheid zal de werkgevers jaarlijks de nodige informatie bezorgen opdat zij de verplichtingen die voortvloeien uit art. 3 te kunnen nakomen.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Toeslag voor een betaalde feestdag welke in een periode van gedeeltelijke werkloosheid of van ziekte valt en toeslag voor sommige compensatiedagen

Cao 1 juli 1982 - KB 17 november 1982.

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de Stoffering en de Houtbewerking ressorteren.

Art. 2. Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende de toekenning van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar, betaalt de werkgever een toeslag aan de werklieden en werksters voor een betaalde feestdag welke in een periode van ziekte van minder dan 300 dagen of van gedeeltelijke werkloosheid valt. Deze toeslag is gelijk, hetzij aan het verschil tussen het normaal loon en de werkloosheidsvergoeding vermeerderd met de aanvullende werkloosheidsuitkering toegestaan door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking, hetzij aan het verschil tussen het normaal loon en de ziektevergoedingen, vermeerderd met de aanvullende ziektevergoedingen toegestaan door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking.

Art. 3. Dezelfde toeslag is van toepassing voor de compensatiedagen met betrekking tot de arbeidsduurvermindering voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1982, betreffende de arbeidsduur, waarvoor de werkgever geen loon verschuldigd is.

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 11.12.1974 gesloten in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking tot vaststelling van een toeslag ingeval een betaalde feestdag in een periode van gedeeltelijke werkloosheid of ziekte valt, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 3.12.1975, bekendgemaakt in het B.S. van 15.1.1976.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 1982 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzegging van drie maanden bij een ter post aangetekende brief te betekenen aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Stoffering en de Houtbewerking.

Klein verlet

De werknemers hebben recht om op het werk afwezig te blijven met behoud van loon ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor het vervullen van bepaalde verplichtingen of opdrachten.

De algemene wetgeving is aangevuld met het akkoord voor de sector.

Voorwaarden

- De werkgever verwittigen of indien dit niet mogelijk is de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.
- Het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.
- Enkel recht op loon wanneer het klein verlet samenvalt met een dag waarop normaal gewerkt wordt.
- De werknemer heeft recht op het loon dat hij zou ontvangen hebben indien hij normaal had gewerkt.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk van de werknemer.	Twee dagen naar keuze van de werknemer binnen de week waarin de gebeurtenis zich voordoet, of tijdens de volgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of de echtgenoot, (of van de wettelijk samenwonende ¹²), van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, van de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, van de schoonmoeder, de stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.

¹² Met "wettelijke samenwoning" wordt de bedoeld de toestand van samenleven van twee personen die hierover een schriftelijke verklaring hebben afgelegd bij de schepen van de burgerlijke stand in de gemeente van hun woonplaats (art. 1475 en 1476 van het B.W.). De wettelijk samenwonende wordt gelijkgesteld met de echtgenoot van de werknemer (KB 28 augustus 1963, art. 4 bis).

<p>Priesterwijding of toetreding tot een klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende¹², van zijn broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster van de werknemer.</p>	<p>De dag van de plechtigheid.</p>
<p>Geboorte van een kind van de werknemer "Vaderschapverlof".</p>	<p>Tien dagen naar keuze van de werknemer binnen de 4 maanden vanaf de bevalling. De eerste 3 dagen worden door de werkgever betaald, de 7 volgende worden door de mutualiteit vergoed.</p>
<p>Overlijden van de echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende), van een kind van de werknemer, zijn echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende¹²) van de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder of de stiefmoeder van de werknemer.</p>	<p>Drie dagen naar keuze van de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden, en eindigt op de dag van de begrafenis.</p>
<p>Overlijden van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, van de grootvader, van de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of een schoondochter die bij de werknemer inwoont.</p>	<p>Twee dagen naar keuze van de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden, en eindigt op de dag van de begrafenis.</p>
<p>Overlijden van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, van de grootvader, van de grootmoeder, een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, een schoonzoon of een schoondochter die niet bij werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p>

<p>Plechtige communie van een kind van de werknemer of van de echtgenoot, (of van de wettelijk samenwonende¹², of, deelname van een kind van de werknemer, van zijn echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende) aan het feest voor de vrijzinnige jeugd wanneer dit feest wordt georganiseerd.</p>	<p>De dag van de plechtigheid. Ingeval de plechtigheid samenvalt met een gewone inactiviteitsdag, wordt 1 dag toegekend in de week van de plechtigheid of in de hierop volgende week.</p>
<p>Verblijf van een werknemer-milicien in een centrum voor rekrutering en selectie of in een militair hospitaal na zijn aanmelding bij dit centrum, of Verblijf van een werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van drie dagen.</p>
<p>Deelname aan een vergadering van een familieraad die door de vrederechter werd bijeengeroepen.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van één dag.</p>
<p>Zetelen in een jury, oproeping als getuige voor een rechtbank, persoonlijk verschijnen op bevel van de arbeidsrechtbank.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>
<p>Uitoefenen van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau of een enig stembureau bij parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.</p>	<p>De nodige tijd.</p>
<p>Uitoefenen van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor het Europees Parlement.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>
<p>Uitoefenen van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau voor stemopneming bij parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.</p>

Adoptie van een kind door de werknemer (“adoptieverlof”).

Individueel recht 6 weken Bijkomend krediet te verdelen onder adoptieouders:

- 1 week vanaf 1 januari 2019
- 2 weken vanaf 1 januari 2021
- 3 weken vanaf 1 januari 2023
- 4 weken vanaf 1 januari 2025
- 5 weken vanaf 1 januari 2027

De eerste 3 dagen worden door de werkgever betaald; de volgende dagen door de mutualiteit betaald.

SOCIALE VOORDELEN

Vaststelling van het bedrag en de wijze van toekenning en uitkering van de aanvullende sociale voordelen

Cao van 11 september 2019.

Art. 1. Bij toepassing van artikel 2 van zijn statuten, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2012 (reg. nummer 111889), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 mei 2013, Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2013, worden ten laste van het fonds, de volgende aanvullende sociale voordelen toegekend:

1. een getrouwheidspremie;
2. een sociaal voordeel aan de leden van een representatieve werknemersorganisatie;
3. een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid;
4. een aanvullende vergoeding voor gelijkgestelde dagen voor economische of technische werkloosheid, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, arbeidsongeschiktheid en verlof om dwingende redenen;
5. een aanvullende vergoeding aan de slachtoffers van een arbeidsongeval;
6. een aanvullende vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid;
7. een vergoeding aan de weduwe(naar) van een gepensioneerde arbeid(st)er;
8. een vergoeding aan de werknemers die, tengevolge van een fysieke handicap, lange tijd volledig arbeidsongeschikt zijn;
9. een vergoeding aan de weduwe(naar) van een fysisch gehandicapte;
10. een terugbetaling aan de werkgevers van bedrijfstoeslag bij SWT.

Deze aanvullende sociale voordelen worden toegekend aan de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Met “werknemers” worden de arbeiders en de arbeidsters bedoeld.

Hoofdstuk I - Getrouwheidspremie

Art. 2. Een getrouwheidspremie wordt toegekend aan de werknemers die tijdens de referperiode tewerkgesteld waren in één of meer ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Onder referperiode wordt verstaan: de periode vanaf 1 juli van het voorgaande jaar tot en met 30 juni van het lopende jaar.

De getrouwheidspremie wordt elk jaar toegekend in de maand december van het lopende jaar.

Art. 3. Tot en met toekenningsjaar 2011 werd de getrouwheidspremie berekend op basis van 8,55 pct. van de onbegrensde brutolonen aan 108 pct. verdiend tijdens de referperiode.

Vanaf het toekenningsjaar 2012 wordt de getrouwheidspremie berekend op basis van 8,85 pct. van de onbegrensde brutolonen aan 108 pct. verdiend tijdens de referperiode.

Art. 4. Het bedrag van de getrouwheidspremie wordt berekend op de brutolonen aan 108 pct., vermeld op de driemaandelijke aangifte voor de rijksdienst voor sociale zekerheid.

Het minimumbedrag per betalingsmandaat is vastgesteld op € 24,78 netto. Wanneer de getrouwheidspremie € 24,78 netto niet bereikt, wordt er geen betalingsmandaat opgemaakt.

Art. 5. Voor iedere rechthebbende maakt het fonds een persoonlijke titel op. De titels worden vóór 5 december van het lopende jaar gestuurd aan de laatst gekende werkgever waarbij de werknemer op de laatste dag van de referperiode in dienst was. De werkgever overhandigt de titel, onmiddellijk na ontvangst, aan de rechthebbende. Deze titels vermelden de onbegrensde brutolonen, die de werknemer in de referperiode verdiende bij de betrokken werkgevers van de sector.

Art. 6. De getrouwheidspremie is in beginsel uitbetaalbaar vanaf 6 december van het jaar waarvoor het voordeel verschuldigd is. De effectieve uitbetalingsdatum wordt voor elk lopend jaar vastgelegd door het paritair beheerscomité.

Art. 7. De rechthebbenden die lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal niveau zijn verbonden en die in het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking zijn vertegenwoordigd, leggen hun titel ter betaling voor aan hun werknemersorganisatie. De andere rechthebbenden dienen hun titel rechtstreeks bij het fonds in.

Art. 8. De titel blijft geldig gedurende 5 jaar. De titels die ter betaling worden aangeboden na 15 december van het vijfde jaar dat volgt op het lopende jaar waarop de titel slaat, zijn niet meer geldig.

Hoofdstuk II - Sociaal voordeel aan de leden van een representatieve werknemersorganisatie

Art. 9. Een sociaal voordeel wordt toegekend aan de in de ondernemingen van de sector stoffering en houtbewerking tewerkgestelde werknemers die het recht verworven hebben op de getrouwheidspremie zoals voorzien in hoofdstuk I, artikels 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en/of aan de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming van de sector stoffering en houtbewerking, die opgeroepen zijn onder de wapens en/of aan langdurige arbeidsongeschikten en/of aan de werknemers getroffen door een arbeidsongeval en die lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal niveau verbonden zijn en die in het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking zijn vertegenwoordigd.

Art. 10. De toepassingsmodaliteiten, alsmede het bedrag van dit sociaal voordeel worden in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Hoofdstuk III - Aanvullende werkloosheidsvergoeding

Art. 11. Opening van het recht

§1. Een aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt toegekend aan de werknemers die in toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake werkloosheid, recht hebben op uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid, inschakelingsuitkeringen (de vroegere wachttuitkeringen) of uitkeringen in het kader van jeugdvakantie of seniorvakantie.

Om recht te hebben op deze vergoeding moeten zij in het bezit zijn van een prestatiekaart zoals gesteld in §2 of van een attest van rechthebbende zoals gesteld in §3.

§2. De administratie van het fonds reikt aan elke werknemer een prestatiekaart uit waarop het aantal bezoldigde dagen van de referteperiode wordt vermeld. Indien op de prestatiekaart minstens 130 dagen worden vermeld, opent deze het recht op aanvullende werkloosheidsuitkeringen gedurende het dienstjaar dat volgt op de referteperiode.

Onder “dienstjaar” wordt verstaan: de periode van 1 januari tot en met 31 december van het kalenderjaar dat volgt op de einddatum van het refertejahr.

Onder “referteperiode” wordt verstaan: de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het jaar onmiddellijk voorafgaand aan het dienstjaar.

Onder “bezoldigde dagen” wordt verstaan: de gewerkte dagen, de dagen gedekt door gewaarborgd weekloon (eerste 7 dagen), klein verlet, compensatiedagen wegens arbeidsduurvermindering, inhaalrustdagen voor overuren, betaalde feestdagen en syndicaal verlof. Met “bezoldigde dagen” worden gelijkgesteld: de 12 eerste maanden arbeidsongeschiktheid wegens ongeval of ziekte van gemeen recht of wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, evenals moederschaprust.

Voorbeeld: 130 bezoldigde of gelijkgestelde dagen bewezen in de periode van 1 juli 2011 tot en met en 30 juni 2012 geven recht op aanvullende vergoedingen in de periode vanaf 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013.

§3. Afwijkingen

1. Indiensttreding tijdens de referteperiode

1.1. Voor de werknemer die in dienst treedt tijdens de referteperiode en aan de voorwaarden onder §1 voldoet, doch niet aan de voorwaarden onder §2, wordt het recht op aanvullende vergoeding geopend vanaf de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal tijdens hetwelk de 130 bezoldigde of ermee gelijkgestelde dagen worden bereikt.

Voorbeeld: de werknemer treedt in dienst op 5 oktober 2012 en bewijst 130 bezoldigde dagen op 18 april 2013. Opening van het recht vanaf 1 juli 2013.

1.2. Het bewijs van 130 bezoldigde of ermee gelijkgestelde dagen wordt geleverd aan de hand van het door de werkgever ingevulde inlichtingenblad, waarvan het model wordt vastgesteld door het paritair beheerscomité van het fonds.

2. Werknemers die de 130 bezoldigde of ermee gelijkgestelde dagen niet kunnen bewijzen tijdens de referteperiode, maar die een loopbaan bewijzen in de sector van de stoffering en de houtbewerking.

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden onder artikel 11, §1, doch niet aan de voorwaarden onder art. 11 §2, kunnen het recht op de aanvullende uitkering openen, onder de hierna vermelde voorwaarden

Een bepaalde loopbaan in de sector bewijzen, volgens het aantal bezoldigde of ermee gelijkgestelde dagen.

Aantal te bewijzen jaren tewerkstelling in de sector	Aantal bezoldigde dagen of ermee gelijkgestelde dagen
25 jaar dienst	65
20 jaar dienst	75
15 jaar dienst	85
10 jaar dienst	95
9 jaar dienst	105
8 jaar dienst	115
7 jaar dienst	125

De samenstelling van de loopbaan wordt berekend van datum tot datum. De loopbaan wordt bewezen op 1 januari van ieder dienstjaar.

3. Deeltijdse tewerkstelling tijdens de referteperiode

Voor de werknemer die deeltijds tewerkgesteld was tijdens de referteperiode en niet voldoet aan de voorwaarde bepaald onder artikel 11, §2 kan het attest van rechthebbende worden toegekend mits de werknemer voor de periode van deeltijdse tewerkstelling een aantal dagen bewijst dat, omgezet naar een voltijdse tewerkstelling, wel een eindresultaat van ten minste 130 bezoldigde of ermee gelijkgestelde dagen tijdens de gehele referteperiode oplevert.

Voorbeeld:

- Een werknemer werkt 32 uur per week van 1 juli 2009 tot en met 30 juni 2010
- De voltijdse betrekking = 40 uur per week
- Aantal bewezen dagen (of uren: 8) = 104
- Formule van omzetting: $[104 \div 32] \times 40 = 130$ dagen.

4. Attest van rechthebbende

Het Fonds levert een attest van rechthebbende af aan de werknemer die in toepassing van artikel 11 §3 de vergoedingen kan ontvangen.

Art. 12. Vergoedbare dagen

§1. Het aantal vergoedbare dagen is vastgesteld op 130 per dienstjaar in de regeling van 6 vergoedbare dagen per week.

§2. Voor een werknemer tewerkgesteld in een deeltijds uurrooster op het ogenblik dat hij werkloos wordt gesteld, wordt het aantal vergoedbare dagen berekend conform de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de werkloosheidsuitkeringen.

Art. 13. Uitsluitingen

§1. De werknemer kan slechts aanspraak maken op de aanvullende vergoeding voor werkloosheid in de mate dat hij ook recht heeft op werkloosheidsuitkeringen, op inschakelingsuitkeringen (de vroegere wachttuitkeringen) of op uitkeringen in het kader van jeugdvakantie of seniorvakantie.

§2. De aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt niet toegekend op de dagen waarvoor de werknemer recht heeft op een vergoeding toegekend door een ander fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 14. Bedrag en toekenningsvoorwaarden

§1. De vergoeding bij tijdelijke werkloosheid bedraagt met ingang van 1 oktober 2019 € 4,00 per uitkeringsdag.

§2. Om de uitbetaling van de aanvullende werkloosheidsvergoeding te krijgen:

- richten de rechthebbenden die lid zijn van één van de bij artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties zich tot hun werknemersorganisatie welke de hoofdwerkloosheidsuitkeringen heeft uitbetaald;
- dienen de andere rechthebbenden bij het fonds een attest van de uitbetalingsinstelling in.

§3. Het recht op deze vergoeding verjaart na het verstrijken van een periode van vijf jaar die aanvangt in de maand waarop de werkloosheidsvergoeding betrekking heeft.

Hoofdstuk IV - Aanvullende vergoeding voor gelijkgestelde dagen voor economische of technische werkloosheid, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, arbeidsongeschiktheid en verlof om dwingende redenen

Art. 15. Er wordt een aanvullende vergoeding voor gelijkgestelde dagen voor economische of technische werkloosheid, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, arbeidsongeschiktheid en verlof om dwingende redenen uitbetaald aan de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 16. Deze aanvullende vergoeding bedraagt met ingang van 1 oktober 2019 € 2,50 per dag.

In het geval van economische of technische werkloosheid, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of in geval van arbeidsongeschiktheid wordt de hier bedoelde aanvullende vergoeding uitbetaald, samen met de hoofdvergoeding die door het fonds voor bestaanszekerheid wordt toegekend.

In het geval van verlof om dwingende redenen in het kader van de cao nr. 45, gebeurt de uitbetaling na indiening van een aanvraagdocument waarvan het model door het beheerscomité is goedgekeurd.

Hoofdstuk V - Aanvullende vergoeding aan de slachtoffers van een arbeidsongeval

Art. 17. Een aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de werknemers die door een arbeidsongeval tijdens het werk of op de weg naar en van het werk zijn getroffen.

Art. 18. De in artikel 21 beoogde aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf de eenendertigste kalenderdag.

Enkel de normale activiteitsdagen geven aanleiding tot de betaling van de aanvullende vergoeding. Voor de werknemers in een atypisch tewerkstellingsregime gebeurt de uitbetaling volgens het regime waarin zij aan de RSZ zijn aangegeven.

Art. 19. De vergoeding wordt berekend door het fonds, na de werkhervatting of na uitputting van het totaal aantal dagen door het fonds voorzien in geval van ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid.

Art. 20. Het aantal te vergoeden dagen is vastgesteld op 200 dagen per arbeidsongeval.

Art. 21. De vergoeding bedraagt met ingang van 1 oktober 2019 € 4,07 per dag, vermeerderd met het sociaal voordeel voorzien in artikel 10.

Art. 22. De rechthebbenden dienen de aanvraag tot toekenning van de bedoelde aanvullende vergoeding in bij het fonds op een daartoe bestemd formulier.

De rechthebbenden die lid zijn van één van de in artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties dienen hun aanvraag in door toedoen van hun werknemersorganisatie.

De andere rechthebbenden dienen hun aanvraag rechtstreeks bij het fonds in.

Art. 23. Voor de rechthebbenden die de aanvraag hebben ingediend door toedoen van één van de in artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties geschiedt de betaling door toedoen van hun werknemersorganisatie; voor de anderen geschiedt de betaling rechtstreeks door het fonds.

Art. 24. Bij dodelijk ongeval, overkomen tijdens het werk of op de weg naar en van het werk, wordt een forfaitaire vergoeding van € 5.891, verhoogd met een forfaitaire vergoeding van € 786 per kind waarvoor gezinsvergoeding wordt genoten, aan de rechthebbenden van het slachtoffer betaald.

Aan de slachtoffers van een arbeidsongeval, met als gevolg een blijvende arbeidsongeschiktheid van 66 pct. en meer, wordt een eenmalige vergoeding toegekend van € 786 verhoogd met € 589 per kind waarvoor gezinsvergoeding wordt genoten.

Hoofdstuk VI - Aanvullende vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Art. 25. Opening van het recht

§1. Een aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn, zodra zij, bij toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering, de uitkeringen hebben genoten wegens arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeval, beroepsziekte en de wettelijke bevallingsrust worden bijgevolg van dit voordeel uitgesloten.

Om recht te hebben op deze vergoeding, moeten deze werknemers verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de sector stoffering en houtbewerking bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid en moeten zij ten minste 130 bezoldigde dagen in de sector tijdens de laatste vijf jaar kunnen bewijzen.

§2. Onder “bezoldigde dagen” wordt verstaan: de gewerkte dagen, de dagen gedekt door gewaarborgd weekloon (eerste 7 dagen), klein verlet, compensatierustdagen wegens arbeidsduurvermindering, inhaalrustdagen voor overuren, betaalde feestdagen en dagen syndicaal verlof.

§3. Afwijkingen

De periode gedurende dewelke de werknemer in de onderneming als uitzendkracht wordt tewerkgesteld door de curator, aangesteld bij het gerechtelijk akkoord of faillissement van een werkgever van de sector stoffering en houtbewerking, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met het “verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst” zoals omschreven in de eerste alinea.

Art. 26. De aanvullende vergoeding

§1. De in artikel 29 beoogde aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf de eenendertigste kalenderdag vanaf de aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid.

§2. Voor het bepalen van de aanvangsdatum van een periode van arbeidsongeschiktheid worden de begrippen “hervalling”, “dezelfde

arbeidsongeschiktheid” of “andere arbeidsongeschiktheid” gehanteerd zoals in de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 met betrekking tot de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Art. 27. Ogenblik van de berekening

De vergoeding wordt berekend door het fonds voor bestaanszekerheid, na de werkhervatting of na uitputting van het totaal aantal dagen door het fonds voorzien in geval van ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid.

Art. 28. Vergoedbare periode

§1. De vergoedbare periode per arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op 365 kalenderdagen, verminderd met de eerste dertig kalenderdagen van de arbeidsongeschiktheid.

Deze periode wordt verlengd met de periode van jaarlijkse vakantie waarop de werknemer bij de aanvang van of gedurende zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft.

De vergoedbare periode blijft doorlopen voor iedere arbeidsongeschiktheid waarvan het recht werd geopend vóór het einde der arbeidsovereenkomst.

De gelijkstelling zoals bedoeld bij artikel 29, §3 geldt eveneens voor de toepassing van deze paragraaf.

§2. Het aantal vergoedingen kan maximum 6 per week bedragen en 287 per arbeidsongeschiktheid.

§3. De aanvullende vergoeding wordt niet toegekend op de dagen waarvoor de werknemer recht heeft op een vergoeding toegekend door een ander fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 29. Bedragen

§1. De vergoeding voor de hierna vermelde perioden bedraagt:

- vanaf de 31^e kalenderdag na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid tot en met de 150^e kalenderdag: € 4,69 per vergoedbare dag, met ingang van 1 oktober 2019;
- vanaf de 151^e kalenderdag na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid tot en met de 365^e kalenderdag: € 5,34 per vergoedbare dag, met ingang van 1 oktober 2019.

Voormelde bedragen worden verhoogd met het sociaal voordeel, zoals bepaald in artikel 10 en met de aanvullende vergoeding zoals bepaald in artikel 16.

§2. Deeltijdse tewerkstelling

Wanneer een werknemer deeltijds is tewerkgesteld bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt de aanvullende vergoeding volgens een van de volgende formules berekend:

a) $[\text{dagbedrag} \times \text{aantal werkdagen per week}] \div 5 \text{ dagen}$
= €.... per dag gedurende het maximum aantal dagen.

b) deeltijdse tewerkstelling = ...% van een voltijdse. Dan wordt de dagvergoeding vermenigvuldigd met dit%.

§3. Gedeeltelijke werkhervatting

Indien een werknemer met instemming van de medisch adviseur van het ziekenfonds het werk gedeeltelijk hervat, vertegenwoordigt de aanvullende vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid een percentage van het dagbedrag dat overeenstemt met de overblijvende graad van arbeidsongeschiktheid.

Voorbeeld:

Betrokkene wordt ziek op 16 november 2012. Hij is voor 100 pct. werkonbekwaam voor de periode 16 november 2012 tot en met 27 mei 2013. Vanaf 28 mei 2013 mag hij van de medische adviseur van het ziekenfonds het werk gedeeltelijk hervatten, namelijk voor 40 pct. Vanaf 28 mei 2013 ontvangt betrokkene 60 pct. van het totale dagbedrag.

Art. 30. Aanvraag

De rechthebbenden die langer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt zijn geweest en hiervoor ziekte- en invaliditeitsuitkeringen hebben genoten, dienen hun aanvraag tot toekenning van de aanvullende vergoeding in bij het fonds, op het daartoe bestemde formulier.

De rechthebbenden die lid zijn van één van de in artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties dienen hun aanvraag in door toedoen van hun werknemersorganisatie. De andere rechthebbenden dienen hun aanvraag rechtstreeks in bij het fonds.

Art. 31. Uitbetaling

Voor de rechthebbenden die de aanvraag hebben ingediend door toedoen van één van de in artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties geschiedt de uitbetaling ook door toedoen van de werknemersorganisatie. Voor de andere rechthebbenden betaalt het fonds het verschuldigde bedrag rechtstreeks uit aan de rechthebbende.

Hoofdstuk VII - Vergoeding aan de weduwe(naar) van een gepensioneerde

Art. 32.

§1. Een vergoeding wordt toegekend aan de weduwe(naar) van een gepensioneerde. Die gepensioneerde moet op het ogenblik van zijn overlijden rechthebbende zijn op de vergoeding in toepassing van artikel 3 van de cao van 30 september 2009, KB van 30 juli 2010, BS van 11 oktober 2010 tot vaststelling van de overgangsregeling in het kader van de invoering van de sectorale tweede pensioenpijler.

Deze vergoeding bedraagt € 743,68 en is gebonden aan de persoon van de weduwe(naar) van de gepensioneerde.

§2. Daarnaast ontvangt de weduwe(naar) van een gepensioneerde, overleden tijdens het jaar voorafgaand (dit is het refertejaar) aan het jaar van uitbetaling, nog de volgende vergoeding:

$x/12$ van het volledige bedrag dat de gepensioneerde nog zou hebben ontvangen indien hij op de datum van uitbetaling van de vergoeding aan gepensioneerden nog in leven zou zijn geweest;

x komt overeen met het aantal volledige maanden dat de gepensioneerde nog heeft geleefd tijdens het refertejaar.

§3. Bij ontstentenis van een weduwe(naar) vervalt het recht op de vergoeding. Wordt beschouwd als weduwe(naar), de rechthebbende volgens de criteria van de wettelijke bepalingen betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

Art. 33.

§1. De vergoeding zoals bepaald in dit hoofdstuk wordt toegekend aan de weduwe(naar) wier (wiens) echtgeno(o)t(e) overleed na 30 juni 1997.

§2. De in artikel 32 bedoelde vergoeding is eenmalig en wordt uitgekeerd in de loop van het kwartaal volgend op de datum waarop het overlijden ter kennis van het fonds wordt gebracht zoals voorzien in artikel 34.

§3. De vergoeding is persoonsgebonden. Het recht op de vergoeding vervalt indien de begunstigde weduwe(naar) overlijdt vóór de voorziene uitbetalingsdatum.

Art. 34. De rechthebbende dient een aanvraag in bij het fonds voor bestaanszekerheid. Bij de aanvraag wordt een akte van overlijden en een erfrechtverklaring gevoegd.

Indien de overleden gepensioneerde was aangesloten bij één van de in artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties, dan wordt de aanvraag via zijn respectieve organisatie ingediend. De anderen dienen hun aanvraag rechtstreeks in bij het fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 35. De vergoeding wordt uitbetaald

- hetzij via de werknemersorganisatie die de aanvraag heeft ingediend;
- hetzij rechtstreeks aan de betrokkene die de aanvraag rechtstreeks indiende.

Hoofdstuk VIII - Vergoeding aan de werklieden die, tengevolge van een fysieke handicap, lange tijd volledig arbeidsongeschikt zijn

Art. 36. Een vergoeding wordt toegekend aan de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking die, als gevolg van een fysieke handicap, lange tijd volledig arbeidsongeschikt zijn.

Art. 37. Kunnen aanspraak maken op deze vergoeding, de werknemers die de volgende voorwaarden vervullen:

1. het bewijs leveren van een arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 pct., ongeacht hun leeftijd, mits voorlegging van een attest van de adviserende geneesheer van het ziekenfonds, verzekeringsmaatschappij of Fonds voor beroepsziekten.

De werkloze werknemers die de anciënniteitstoelage genieten zoals voorzien in het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering kunnen geen aanspraak maken op de vergoeding aan fysiek gehandicapten.

2. het bewijs leveren dat hun laatste werkgever onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteerde.

3. het bewijs leveren dat zij, gedurende de laatste 10 jaar die de stopzetting van het werk omwille van de handicap of de arbeidsongeschiktheid voorafgaan, of sinds het verlaten van de school, nergens anders tewerkgesteld zijn geweest dan in één of meer ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren.

Alle gevallen van wettelijke schorsing en verbreking van de arbeidsovereenkomst worden, voor de toepassing van dit artikel, met tewerkstelling gelijkgesteld, voor zover het aantal van deze inactiviteitsjaren het aantal activiteitsjaren niet overtreft, dit wil zeggen dat de betrokkenen minstens 5 jaar effectieve activiteit moeten bewijzen en dat de andere 5 jaar inactiviteitsjaren in de sector mogen zijn.

Uitzondering wordt gemaakt voor de fysiek gehandicapten die de laatste 10 jaar niet volledig kunnen rechtvaardigen; zij moeten gedurende de 25 jaar die de stopzetting van hun werk voorafgaan, 15 jaar in de sector tewerkgesteld zijn geweest, waarvan minstens 7,5 jaar effectieve activiteit; de andere 7,5 jaar mogen inactiviteitsjaren in de sector zijn.

4. hun rechten op bijkomende vergoedingen, hetzij van werkloosheid, hetzij van ziekte of arbeidsongeval, toegekend door het fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking, hebben uitgeput.

Art. 38. Vanaf het ogenblik dat de werknemer in werkloosheid met bedrijfstoeslag is (het vroegere brugpensioen), heeft hij geen recht meer op deze vergoeding.

Art. 39. Het bedrag is vastgesteld op € 495,79 per jaar.

Art. 40. Rechthebbenden dienen de aanvraag tot toekenning van de bedoelde vergoeding in bij het fonds op een daartoe bestemd formulier in de loop van het dienstjaar dat volgt op dat tijdens hetwelk zij hun rechten op de bijkomende vergoedingen toegekend door het fonds voor bestaanszekerheid hebben uitgeput.

De rechthebbenden die lid zijn van één van de in artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties, dienen hun aanvraag in door toedoen van hun werknemersorganisatie.

De andere rechthebbenden dienen hun aanvraag rechtstreeks bij het fonds in.

Tot staving van hun aanvraag moeten de rechthebbenden het bewijs leveren dat zij, sinds het begin van de stopzetting van het werk, ononderbroken de uitkeringen voor werkloosheid, ziekte, arbeidsongeval of van het Fonds voor beroepsziekten, hebben genoten.

Art.41. De uitkering van de vergoeding gebeurt door het fonds naar verhouding van 1/12 van het totaal jaarbedrag per maand werkelijke ongeschiktheid.

De uitbetalingsmodaliteiten worden door het paritair beheerscomité bepaald.

Voor de rechthebbenden die hun aanvraag hebben ingediend door toedoen van één van de in artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties, geschiedt de betaling door toedoen van hun werknemersorganisatie; voor de anderen geschiedt de betaling rechtstreeks door het fonds.

Art. 42. De rechthebbenden die de vergoeding een eerste maal hebben ontvangen, moeten de daaropvolgende jaren geen nieuwe aanvraag indienen.

In de maand december stuurt het fonds voor bestaanszekerheid een formulier "hernieuwing" aan diegenen die reeds deze vergoeding ontvingen.

Dit hernieuwingsformulier, tot staving van de voortzetting van de arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 pct. (ziekenfonds, verzekeringsmaatschappij of Fonds voor beroepsziekten), moet behoorlijk

ingevuld en ondertekend rechtstreeks of door de werknemersorganisatie aan het fonds worden teruggestuurd.

Zo bij ontvangst van het formulier “hernieuwing”, de rechthebbende overleden is, moet(en) de weduwe(naar) of de erfgena(a)m(en) bij het formulier een uittreksel van de akte van overlijden voegen.

Indien de rechthebbende gehandicapte overleden is vóór 1 januari, vervalt het recht op de vergoeding.

Art.43. Met ingang van de betaling van deze vergoeding in 2013 wordt het aantal uitkeringen beperkt tot 15.

Hoofdstuk IX - Vergoeding aan de weduwe(naar) van een fysisch gehandicapte

Art. 44. Een vergoeding wordt toegekend aan de weduwe(naar) van een fysisch gehandicapte. Die fysisch gehandicapte moet op het ogenblik van zijn/haar overlijden rechthebbende zijn op een vergoeding in toepassing van artikel 37.

Wordt beschouwd als weduwe(naar), de rechthebbende volgens de criteria van de wettelijke bepalingen betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

Art.45. De vergoeding bedraagt € 495,79.

Art. 46. De in artikel 45 bedoelde vergoeding is eenmalig en wordt uitgekeerd in de loop van het kwartaal volgend op de datum waarop het overlijden ter kennis van het fonds voor bestaanszekerheid wordt gebracht zoals voorzien in artikel 34.

De vergoeding is persoonsgebonden. Het recht op de vergoeding vervalt indien de begunstigde weduwe(naar) overlijdt vóór de voorziene uitbetalingsdatum.

Art. 47. De rechthebbende dient een aanvraag in bij het fonds voor bestaanszekerheid. Bij de aanvraag wordt een akte van overlijden en een erfrechtverklaring gevoegd.

Wanneer de overledene lid was van één van de in artikel 7 bedoelde werknemersorganisaties, wordt de aanvraag ingediend door toedoen van zijn/haar werknemersorganisatie.

De andere rechthebbenden dienen hun aanvraag rechtstreeks bij het fonds voor bestaanszekerheid in.

Art.48. De vergoeding wordt uitbetaald

- hetzij via de werknemersorganisatie die de aanvraag heeft ingediend;
- hetzij rechtstreeks aan betrokkene die de aanvraag rechtstreeks indiende.

Hoofdstuk X – Terugbetaling aan de werkgevers van de betaalde bedrijfstoelagen bij SWT

Art. 49. Voor de stelsels van SWT waarin door een sectorale cao is voorzien, kan de werkgever of zijn gemachtigde de bedrijfstoelagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het fonds voor bestaanszekerheid. Hetzelfde geldt voor de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van een dergelijke cao.

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- de terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld;
- de terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1;
- de terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal € 94,20 van de bruto bedrijfstoelage per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderings zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoelage;
- de terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de sectorale cao's betreffende SWT.

Hoofdstuk XI – Algemene werkingstoelagen

Art.50. De algemene werkingstoelagen worden jaarlijks door het paritair beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking bepaald.

Hoofdstuk XII - Bijzondere gevallen

Art. 51. Alle bijzondere gevallen resulterend uit de toepassing van de hierboven voorziene schikkingen kunnen worden voorgelegd aan het paritair beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking.

Hoofdstuk XIII - Geldigheidsduur

Art. 52. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd gesloten en treedt in werking op 1 oktober 2019, uitgenomen voor de

artikelen waarvoor een andere toepassingsdatum wordt vermeld. Zij vervangt vanaf die datum de cao van 6 december 2017 (registratienummer 144373). De algemeenverbindendverklaring wordt aangevraagd.

Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

De organisatie die het initiatief van opzegging neemt, verbindt er zich toe de reden ervan bekend te maken.

Bedrag en toekenningsmodaliteiten van het sociaal voordeel (syndicale premie)

Cao van 11 september 2019.

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers (m/v) die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Bedrag en toekenningsmodaliteiten

De werknemers die aangesloten zijn bij een representatieve werknemersorganisatie en die recht hebben op een getrouwheidspremie (hoofdstuk I van de cao van 11 september 2019), op een aanvullende vergoeding bij een arbeidsongeval (hoofdstuk VI van de cao van 11 september 2019), op een aanvullende vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (hoofdstuk VII van de cao 11 september 2019) of hun legerdienst of burgerdienst hebben vervuld, hebben recht op een sociaal voordeel.

Het sociaal voordeel bedraagt maximaal € 145 per jaar en wordt toegekend onder de vorm van een dagbedrag, conform de volgende modaliteiten:

- bij toekenning samen met de getrouwheidspremie bedraagt het dagbedrag € 0,70 per bezoldigde dag. Onder “bezoldigde dagen” wordt verstaan: de gewerkte dagen, de dagen gedekt door gewaarborgd weekloon (eerste 7 dagen), klein verlet, compensatiedagen wegens arbeidsduurvermindering, inhaalrustdagen voor overuren, betaalde feestdagen en syndicaal verlof. Daarnaast geven de volgende “gelijkgestelde dagen” eveneens aanleiding tot het dagbedrag: de dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen, technische redenen of overmacht. Ten aanzien van werknemers in atypische werkregimes (weekendploegen, volcontinu-ploegen, ...) worden de door de werkgevers aangegeven bezoldigde dagen omgerekend naar een voltijds stelsel. De uitbetaling van dit sociaal voordeel gebeurt

door de vakorganisatie waar de getrouwheidspremie ter betaling wordt aangeboden;

- bij toekenning ingeval van arbeidsongeval of langdurige arbeidsongeschiktheid bedraagt het dagbedrag € 0,30. De uitbetaling gebeurt in dit geval samen met de hoofdvergoeding voor respectievelijk arbeidsongeval of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Voor degenen die legerdienst of burgerdienst hebben vervuld bedraagt het sociaal voordeel € 86,76 (eenmalige vergoeding); het wordt uitbetaald op basis van een door het paritair beheerscomité goedgekeurd aanvraagformulier.

Art. 3. Duur

Deze overeenkomst vervangt de cao van 13 maart 2019 (nummer: 151734) en wordt gesloten voor een onbepaalde duur, met ingang van 1 oktober 2019. Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

De algemeenverbindendverklaring van deze cao zal worden aangevraagd.

Toekenning van een bijkomende aanvullende vergoeding voor (brug)pensioen

Cao van 30 september 2009.

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders/sters die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Toekenningsvoorwaarden

Een bijkomende aanvullende vergoeding voor (brug)pensioen wordt toegekend aan de oudere arbeiders/sters die de arbeid hebben voortgezet na hun 58ste verjaardag en de bij artikel 3 vastgelegde voorwaarden vervullen.

Art. 3. Komen in aanmerking voor de bijkomende aanvullende vergoeding voor (brug)pensioen, de arbeiders/sters die vóór 1 juli 2008 58 jaar oud werden en vóór die datum alle voorwaarden vervulden om het sectoraal brugpensioen na ontslag te genieten.

Komen niet in aanmerking: de arbeiders/sters die in de voormelde periode uitsluitend prestaties geleverd hebben voor de uitvoering van de wettelijke opzeggingstermijn.

Art. 4. Vergoeding

De in art. 3 vermelde arbeiders/sters ontvangen vanwege het Fonds voor bestaanszekerheid een bijkomende aanvullende vergoeding ten belope van maximum € 94,20 bruto per maand dienst gelegen in de periode die zich situeert vanaf de datum waarop de in art.3 gestelde voorwaarden werden vervuld,tot op de vooravond van de ingangsdatum van brug- of rustpensioen en ten laatste op 30 juni 2008.

Art. 5. Proratisering van het maandbedrag

Het maandbedrag van € 94,20 wordt geproratiseerd in de volgende gevallen:

- bij deeltijds werk of deeltijdse loopbaanvermindering;
- bij uitdiensttreding of onvolledig gepresteerde maanden.

Art. 6. Gelijkgestelde dagen

De volgende dagen worden gelijkgesteld:

- de dagen jaarlijkse vakantie: maximum 20 dagen per jaar (op basis van 5d/week);
- de dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, arbeidsongeval of tijdelijke werkloosheid om economische reden: gecumuleerd maximum van 30 dagen per jaar.

Art. 7. Het bedrag van de bijkomende aanvullende vergoeding wordt berekend en in éénmaal uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking, op het ogenblik dat de betrokkene met brugpensioen of rustpensioen gaat en zijn aanvraag heeft ingediend.

Art. 8. De rechthebbenden die lid zijn van een syndicale organisatie dienen hun aanvraag in door toedoen van één van de syndicale organisaties bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2009 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van toekenning en uitkering van de aanvullende sociale voordelen. De andere rechthebbenden dienen hun aanvraag rechtstreeks in bij het Fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 9. Geldigheidsduur

Deze overeenkomst gaat in op 1 juli 2008 en geldt voor onbepaalde tijd.

De partij die deze cao wenst op te zeggen zal dit doen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden en mits verzending van een aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité.

Hospitalisatieverzekering: Medi-Hout

Het Fonds voor Bestaanszekerheid biedt een voordelige hospitalisatieverzekering aan: Medi-Hout.

Medi-Hout is een hospitalisatieverzekering voor alle werknemers van de sector “stofferij en houtbewerking”.

Het gaat om een vrijwillige verzekering. Naast jezelf, kan je ook je echtgenoot of samenwonende partner aansluiten, alsook de ongehuwde, inwonende kinderen.

De verplichte ziekteverzekering neemt een deel van de hospitalisatiekosten ten laste. Toch zijn er heel wat supplementen en verzorgingskosten die de mutualiteit niet terugbetaalt.

Medi-Hout komt tussen in de bijkomende kosten voor: het verblijf in het ziekenhuis, het vervoer naar het ziekenhuis, geneeskundige verzorging vóór en na de hospitalisatie, geneeskundige verzorging in het geval van een ernstige ziekte.

Voor een aantal zware ziekten worden de kosten van medische zorgen vergoed zelfs zonder hospitalisatie.

Er is geen franchise, tenzij je zelf kiest voor een verblijf in een éénpersoonskamer.

De terugbetaling verloopt via een derdebetalerssysteem. Dit betekent dat, indien men in een ziekenhuis wordt opgenomen voor een hospitalisatie of voor een verblijf in het dagziekenhuis, alle facturen rechtstreeks aan de verzekeraar wordt gestuurd, de patiënt moet geen voorschot of factuur betalen.

Op de sectorpagina van onze website vind je alle info en voorwaarden.

Vaststelling van het bedrag van de bijdrage van de werkgevers aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking

Cao van 15 juni 2011.

Art. 1. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 4, tweede lid van de statuten vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 1983, gesloten in het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 juli 1984, tot wijziging van de beslissing van 29 juli 1964 van het Nationaal Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2007, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 oktober 2007, wordt de werkgeversbijdrage vanaf 1 januari 2012 vastgesteld op 15,45% van de brutolonen, zoals die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen van de werklieden die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking en waarvoor RSZ-bijdragen worden geïnd, met uitzondering van de leerlingen voor wie de toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders beperkt is tot de regeling der jaarlijkse vakantie van de werknemers en voor de leerlingen tewerkgesteld met een industrieel leercontract in uitvoering van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingenwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2012 en kan door één der partijen met een opzeggingstermijn van zes maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking, worden opgezegd.

EINDELOOPBAAN

SWT “Algemeen stelsel op 62 jaar”

Cao van 11 september 2019.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale arbeidsraad van 19 december 1974 (Belgisch staatsblad van 31 januari 1975), de wet houdende het Generatiepact van 23 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005), de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten te weten het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, voor zover zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding en voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 5.

Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden

Kunnen na ontslag (behoudens om dringende redenen) tijdens de geldigheidsduur van deze cao aanspraak maken op het algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, de arbeiders(sters):

- die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voldoen aan de loopbaanvoorwaarden zoals gesteld in art. 2, §1 van het KB van 3 mei 2007, tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (verder: SWT).

De arbeider(ster) die voldoet aan de voorwaarden en waarvan de opzeggingstermijn verstrijkt na 30 juni 2021 behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde

§1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het SWT, dient de arbeider/ster niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen, doch dient hij/zij bovendien een loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. Indien de arbeider/ster dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum twintig jaar in de sector waarvan minstens acht jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. De loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.

§2. Uitzondering wordt echter gemaakt voor de arbeider die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was. Deze werknemer kan op de leeftijd van 58 jaar niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag

Art. 6. De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 7. De bedrijfstoeslag, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoferfemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de bedrijfstoeslag vallen ten laste van de arbeider.

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van het brutofertemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettoferfemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Art. 8. De bedrijfstoeslag, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals dat is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 9. De bedrijfstoeslag waarvan het bedrag bepaald volgens art. 7 en 8 lager is dan € 123,50 per maand, wordt verhoogd tot € 123,50.

Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.

Art. 10. De werkgever kan de bedrijfstoelagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking (FBZ). Hetzelfde geldt voor de eventuele verhoging van de bedrijfstoeslag in toepassing van art. 9 van deze cao.

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- de terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld;
- de terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1;
- de terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal € 94,20 van de bruto bedrijfstoeslag per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoeslag in toepassing van art. 9 van deze cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoeslag;
- de terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.

Art. 11. De bedrijfstoeslag zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

Art. 12. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 13. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is – behoudens vrijstelling – verplicht deze te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 1 juli 2021.

SWT “Medische redenen op 58 jaar”

Cao van 11 september 2019.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale arbeidsraad van 19 december 1974 (Belgisch staatsblad van 31 januari 1975), de wet houdende het Generatiepact van 23 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005), de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten te weten het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en cao nr. 133 van 23 april 2019.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, voor zover zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding en voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 5.

Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden

Kunnen aanspraak maken op dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de arbeiders(sters) die, behoudens omwille van dringende redenen, ontslagen zijn tijdens de geldigheidsperiode van deze cao en gedurende deze periode en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar.

Bovendien moeten zij volgend bewijs leveren:

- voor de mindervalide werknemers, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, §2, 1° van de cao nr. 133;
- voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van de cao nr. 133;
- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 8 van de cao nr. 133.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn verstrijkt na 31 december 2020, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de voorwaarden inzake leeftijd en beroepsloopbaan vervult, en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 juli 2020 bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag, wanneer hij pas na 31 december 2020 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's en na die datum ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen.

Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde

§1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het SWT, dient de arbeider/ster niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen, doch dient hij/zij bovendien een loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. Indien de arbeider/ster dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum twintig jaar in de sector waarvan minstens acht jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. De loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.

§2. Uitzondering wordt echter gemaakt voor de arbeider die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was. Deze werknemer kan op de leeftijd van 58 jaar niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

Hoofdstuk III – Bedrijfstoeslag

Art. 6. De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 7. De bedrijfstoeslag, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoreferentemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de bedrijfstoeslag vallen ten laste van de arbeider.

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van het brutoreferentemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettoreferentemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Art. 8. De bedrijfstoeslag, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals dat is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 9. De bedrijfstoeslag waarvan het bedrag bepaald volgens art. 7 en 8 lager is dan € 123,50 per maand, wordt verhoogd tot € 123,50.

Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.

Art. 10. De werkgever kan de bedrijfstoeslagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking (FBZ). Hetzelfde geldt voor de

eventuele verhoging van de bedrijfstoeslag in toepassing van art. 9 van deze cao.

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- de terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld;
- de terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1;
- de terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal € 94,20 van de bruto bedrijfstoeslag per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoeslag in toepassing van art. 9 van deze cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoeslag;
- de terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.

Art. 11. De bedrijfstoeslag zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

Art. 12. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 13. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is – behoudens vrijstelling – verplicht deze te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 14. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2021.

SWT “Op 59 jaar met 40 jaar effectieve prestaties”

Cao van 11 september 2019.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale arbeidsraad van 19 december 1974 (Belgisch staatsblad van 31 januari 1975), de wet houdende het Generatiepact van 23 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005), de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten te weten het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de cao's nr 134, 135, 141 en 142 van 23 april 2019.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, voor zover zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding en voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 5.

Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden

Kunnen aanspraak maken op dit stelsel, de werknemers die worden ontslagen, behalve om dringende reden, en die gedurende de periode van 1 januari 2020 tot 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker kunnen bewijzen. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze cao. De werknemer die voldoet aan de in de vorige leden bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde

§1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het SWT, dient de arbeider/ster niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te

vervullen, doch dient hij/zij bovendien een loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. Indien de arbeider/ster dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum twintig jaar in de sector waarvan minstens acht jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. De loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.

§2. Uitzondering wordt echter gemaakt voor de arbeider die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was. Deze werknemer kan op de leeftijd van 58 jaar niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

Hoofdstuk III – Bedrijfstoeslag

Art. 6. De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 7. De bedrijfstoeslag, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoreferentemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de bedrijfstoeslag vallen ten laste van de arbeider.

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van het brutoreferentemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettoreferentemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Art. 8. De bedrijfstoeslag, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals die is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 9. De bedrijfstoeslag waarvan het bedrag bepaald volgens art. 7 en 8 lager is dan € 123,50 per maand, wordt verhoogd tot € 123,50.

Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering

en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.

Art. 10. De werkgever kan de bedrijfstoelagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking (FBZ). Hetzelfde geldt voor de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van art. 9 van deze cao.

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- de terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld;
- de terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1;
- de terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal € 94,20 van de bruto bedrijfstoelage per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van art. 9 van deze cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoelage;
- de terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.

Art. 11. De bedrijfstoelage zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

Art. 12. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 13. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is – behoudens vrijstelling – verplicht deze te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 14. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 1 juli 2021.

SWT “Zware beroepen - residuair stelsel – op 59 jaar”

Cao van 11 september 2019.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale arbeidsraad van 19 december 1974 (Belgisch staatsblad van 31 januari 1975), de wet houdende het Generatiepact van 23 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005), de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten te weten het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de cao nr. 132, 140 en 143 van 23 april 2019.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, voor zover zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding en voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 5.

Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden

§1. Kunnen na ontslag, behalve om dringende reden, tijdens de geldigheidsduur van deze cao, aanspraak maken op dit sectoraal stelsel van

werkloosheid met bedrijfstoelage, de arbeiders(sters) die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep. Van deze 35 jaar moeten:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§2. Voor de periode van 1 januari 2020 tot 30 juni 2021 wordt de leeftijd vanaf welke dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend vastgesteld op 59 jaar.

De arbeider moet worden ontslagen en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De arbeider die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde

§1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het SWT, dient de arbeider/ster niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen, doch dient hij/zij bovendien een loopbaan te kunnen bewijzen

van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. Indien de arbeider/ster dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum twintig jaar in de sector waarvan minstens acht jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. De loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.

§2. Uitzondering wordt echter gemaakt voor de arbeider die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was. Deze werknemer kan (beslissing 19.02.2020) niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag

Art. 6. De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 7. De bedrijfstoeslag, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoreferentemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de bedrijfstoeslag vallen ten laste van de arbeider.

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van het brutoreferentemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettoreferentemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Art. 8. De bedrijfstoeslag, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals dat is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 9. De bedrijfstoeslag waarvan het bedrag bepaald volgens art. 7 en 8 lager is dan € 123,50 per maand, wordt verhoogd tot € 123,50.

Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding

wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.

Art. 10. De werkgever kan de bedrijfstoelagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking (FBZ). Hetzelfde geldt voor de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van art. 9 van deze cao.

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- de terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld;
- de terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1;
- de terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal € 94,20 van de bruto bedrijfstoelage per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexerings- en herwaarderingszaken die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van art. 9 van deze cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoelage;
- de terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.

Art. 11. De bedrijfstoelage zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

Art. 12. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 13. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is - behoudens vrijstelling - verplicht deze te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 14. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 1 juli 2021.

SWT “Zware beroepen - geharmoniseerd stelsel - op 59 jaar”

Cao van 11 september 2019.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale arbeidsraad van 19 december 1974 (Belgisch staatsblad van 31 januari 1975), de wet houdende het Generatiepact van 23 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005), de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten, te weten het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de cao's nr. 130, 131, 138 en 139 van 23 april 2019.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle arbeiders die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, voor zover zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding en voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 5.

Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden

§1. Kunnen aanspraak maken op dit stelsel de arbeiders die, behalve om dringende reden, tijdens de geldigheidsduur van deze cao

worden ontslagen en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen:

a. en ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990

b. en ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§2. Voor de periode van 1 januari 2020 tot 30 juni 2021 wordt de leeftijd vanaf welke dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend vastgesteld op 59 jaar.

De arbeider moet worden ontslagen en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt, uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De arbeider die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde

§1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het SWT, dient de arbeider/ster niet alleen de door de wetgeving gestelde loopbaanvereiste te vervullen, doch dient hij/zij bovendien een loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. Indien de arbeider/ster dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum twintig jaar in de sector waarvan minstens acht jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. De loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.

§2. Uitzondering wordt echter gemaakt voor de arbeider die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was. Deze werknemer kan op de leeftijd van 58 jaar niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

Hoofdstuk III – Bedrijfstoeslag

Art. 6. De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 7. De bedrijfstoeslag, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoreferentemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de bedrijfstoeslag vallen ten laste van de arbeider.

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van het brutoreferentemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettoreferentemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Art. 8. De bedrijfstoeslag, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals dat is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de van toepassing zijnde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.

Art. 9. De bedrijfstoeslag waarvan het bedrag bepaald volgens art. 7 en 8 lager is dan € 123,50 per maand, wordt verhoogd tot € 123,50.

Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.

Art. 10. De werkgever kan de bedrijfstoeslagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stoffering en de Houtbewerking (FBZ). Hetzelfde geldt voor de

eventuele verhoging van de bedrijfstoeslag in toepassing van art. 9 van deze cao.

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- de terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld;
- de terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1;
- de terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal € 94,20 van de bruto bedrijfstoeslag per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoeslag in toepassing van art. 9 van deze cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoeslag;
- de terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.

Art. 11. De bedrijfstoeslag zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

Art. 12. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 13. De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is – behoudens vrijstelling – verplicht deze te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 14. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 1 juli 2021.

Het sectoraal pensioenplan: Wood-life

Op 1 juli 2008 ging het sectoraal pensioenplan voor de arbeiders van de sector Stoffering en de Houtbewerking “wood-life 126” van start. In dit pensioenplan heeft elke arbeider een individuele rekening waarop de sector geld stort. Wat op die rekening wordt bijeen gespaard kan hij opnemen als hij op pensioen gaat. Voor de aansluiting moet de arbeider zelf niets doen, dit gebeurt automatisch.

Voor de gepensioneerden voor 1 januari 2008, bruggepensioneerden die voor 1 juli 2008 op brugpensioen gingen en “actieven” die op 31 december voor 2006 verbonden waren met een arbeidsovereenkomst werd een overgangsregeling uitgewerkt (zie verder).

Op 1 december van elk jaar stort de sector een bedrag op je individuele rekening. Dat bedrag kan uit drie stukken bestaan:

- een bepaald percentage van het referteloon dat je verdiende in de periode van 1 juli tot 30 juni. Het percentage bedraagt 0,69 of 1,15%, naargelang je al dan niet minimum 10 getrouwheidspremies hebt ontvangen;
- een gelijkstelling voor bepaalde dagen waarvoor je geen loon ontvangt: het gaat om dagen tijdelijke werkloosheid en arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval of arbeidsongeval;
- een sectorale premie als je blijft werken nadat je voldeed aan alle voorwaarden van het sectoraal brugpensioen.

Elk jaar na 1 januari zal je een pensioenfiche ontvangen, daarop vind je een overzicht van de reserves en de prestaties van je individuele rekening.

Je kan over je aanvullend pensioen beschikken op het ogenblik dat je effectief met pensioen gaat. Je kan dit opnemen als een kapitaal of als een rente.

Als je voor deze leeftijd zou overlijden hebben je erfgenamen recht op het opgespaarde bedrag.

Op de sectorpagina van onze website vind je alle verdere informatie.

Overgangsregeling in het kader van de invoering van de sectorale tweede pensioenpijler

Deze overgangsregeling is voor gepensioneerden voor 1 januari 2008, bruggepensioneerden die voor 1 juli 2008 op brugpensioen gingen (of aan de voorwaarden voldeden) en “actieven” die op 31 december voor 2006 verbonden waren met een arbeidsovereenkomst (en aan bepaalde voorwaarden voldoen).

Cao van 30 september 2009.

Art. 1 Voorwerp van deze cao

Deze cao stelt voor de arbeiders van ondernemingen die ressorteren onder het PC 126, de overgangsregeling vast naar aanleiding van de omvorming van het sectorale stelsel van “vergoeding aan gepensioneerden” conform hoofdstuk VIIIbis van de sectorale cao van 30 november 2005, naar een stelsel van aanvullend pensioen conform de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (verder: WAP).

Art. 2 Toepassingsgebied

Deze cao is van toepassing op de arbeiders van ondernemingen die ressorteren onder het bevoegdheidsgebied van het PC 126, en dit volgens de verder beschreven voorwaarden, en op voorwaarde dat de laatste werkgever ressorteert onder het paritair comité 126.

Met arbeiders worden zowel de arbeiders als de arbeidsters bedoeld.

Worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst, de werknemers die door een werkgever die buiten België is gevestigd, in België gedetacheerd worden in de zin van de bepalingen van titel II van de verordening EEG nr.1408/71 van de Raad.

Art. 3 Overgangsregeling “gepensioneerden”

3.1 De arbeiders waarvan de laatste werkgever ressorteert onder de bevoegdheid van het PC 126, en die uiterlijk in de loop van 2007 met (vervroegd) rustpensioen zijn gegaan, en dus een rustpensioen genieten gebaseerd op loopbaanjaren die zich volledig situeren voor de inwerkingtreding van de WAP, hebben recht op een jaarlijkse rente en dit gedurende maximaal 15 jaar.

Het maximum van 15 jaarlijkse rentes wordt verminderd met het aantal rentes dat reeds werd toegekend in toepassing van hoofdstuk VIIIbis van de

sectorale cao van 30 november 2005, of waarop de verjaringstermijn van 3 jaar van toepassing is.

3.2 De rente wordt voor de eerste keer uitbetaald in het jaar dat volgt op het jaar waarin de arbeider met rustpensioen is gegaan en dit op aanvraag van de arbeider of zijn vakorganisatie bij het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Stofferij en de Houtbewerking.

Voor de daarop volgende jaren stuurt het Fonds een hernieuwingsaanvraag naar de betrokken arbeider, in te vullen en terug te sturen door de arbeider of zijn vakorganisatie.

De uitbetaling heeft plaats in de loop van de maand juni van elk jaar.

3.3 De hoogte van de jaarlijkse rente wordt bepaald in functie van de totale anciënniteit als arbeider - bij één of meer werkgevers die ressorteren onder het bevoegdheidsgebied van het PC 126 - op het ogenblik van de rustpensioenering. De anciënniteit wordt vastgesteld conform art. 6.

Het bedrag van de jaarlijkse rente wordt als volgt vastgesteld:

Aantal loopbaanjaren bewezen op de datum van pensionering	Bedrag van de jaarlijkse rente (in €)
0 - 9	0
10 - 14	247,89
15 - 19	371,84
20 of meer	495,79

Art. 4 Overgangsregeling bruggepensioneerden

4.1 De arbeiders die uiterlijk op 1 juli 2008 (zijnde de datum van de inwerkingtreding van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel) het sectoraal brugpensioen genoten, of uiterlijk op deze datum voldeden aan de leeftijdsvoorwaarden en de sectorale anciënniteitsvoorwaarden ervan maar hun beroepsloopbaan als arbeider hebben verder gezet bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité 126, komen in aanmerking voor de overgangsregeling “bruggepensioneerden”, voor zover zij niet in de loop van 2007 met rustpensioen zijn gegaan (in welk geval de onder art. 3 beschreven overgangsregeling “gepensioneerden” van toepassing is).

Met (de voorwaarden van) sectoraal brugpensioen wordt een brugpensioen bedoeld vanaf de leeftijd van ten vroegste 58 jaar, dat, naast de door de algemene reglementering opgelegde anciënniteit als loontrekkende, tevens beantwoord aan de sectorale cao's ter zake, te weten:

- ofwel een loopbaan aantonen van 15 jaar bij de werkgever, ressorterend onder het PC 126, die ontslag geeft met het oog op brugpensioen

- ofwel een loopbaan aantonen van minimum twintig jaar in de sector, waarvan minstens acht jaar bij de werkgever, ressorterend onder het PC 126, die ontslag geeft met het oog op brugpensioenen. De arbeider evenwel die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, en daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was, kan volstaan met het aantonen van een totale sectoranciënniteit van 20 jaar.

Deze loopbaanvoorwaarden dienen te worden berekend van datum tot datum.

4.2 Het voordeel van deze overgangsregeling bestaat uit een kapitaal dat door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Stoffering en de Houtbewerking wordt uitbetaald in het jaar waarin de betrokken arbeider de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (momenteel 65).

Het voordeel moet worden aangevraagd door de arbeider of zijn vakorganisatie. Bij elke aanvraag moeten de bewijzen worden gevoegd die aantonen dat de voorwaarden die het recht openen vervuld zijn (4.1) en die aantonen welke loopbaanjaren in rekening moeten worden gebracht voor de bepaling van de hoogte van het voordeel (4.3).

4.3 De hoogte van het voordeel wordt bepaald in functie van de totale anciënniteit als arbeider - bij één of meer werkgevers die ressorteren onder het bevoegdheidsgebied van het PC 126 - op het ogenblik van de brug- of rustpensionering. De anciënniteit wordt vastgesteld conform art. 6.

De arbeiders die de voorwaarden vervullen om het recht op deze overgangsregeling te openen, ontvangen bij hun pensionering, maar ten vroegste in het jaar waarin ze 65 worden, een kapitaal gelijk aan de hierna vermelde bedragen:

Jaar waarin de arbeider 65 wordt	Bewezen loopbaan van		
	15 tot 19 jaar	20 tot 24 jaar	25 jaar en meer
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
T.e.m. 01/07/2015	€ 2.500	€ 3.500	€ 4.500

Dit zijn bruto bedragen, die éénmalig zijn vastgesteld voor de gehele duur van deze cao.

Art. 5. Overgangsregeling “Actieven”

5.1 Deze overgangsregeling is van toepassing op de arbeiders die op 31 december 2006 verbonden waren met een arbeidsovereenkomst als arbeider bij een werkgever die ressorteert onder het bevoegdheidsgebied van het PC 126, en die niet in aanmerking komen voor de onder artikelen 3 of 4 van deze cao vermelde overgangsregelingen.

Om het recht op de overgangsregeling “Actieven” te openen moet de arbeider bovendien op de datum van de inwerkingtreding van de WAP, zijnde 1 januari 2007, de leeftijd van minstens 50 jaar hebben bereikt, en op dat ogenblik gerechtigd zijn op minstens 15 uitbetaalbare getrouwheidspremies, uitgereikt door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Stoffering en de Houtbewerking.

Komen eveneens in aanmerking voor deze overgangsregeling, de arbeiders die op 31 december 2006 verbonden waren met een arbeidsovereenkomst als arbeider bij een werkgever die ressorteert onder het bevoegdheidsgebied van het PC 126, en op de datum van de inwerkingtreding van de WAP, zijnde 1 januari 2007, de leeftijd van 48 of 49 jaar hebben bereikt, en op dat ogenblik gerechtigd zijn op minstens 25 uitbetaalbare getrouwheidspremies, uitgereikt door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Stoffering en de Houtbewerking.

5.2 Het voordeel van deze overgangsregeling bestaat uit een kapitaal dat door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Stoffering en de Houtbewerking wordt uitbetaald wanneer de betrokken arbeider de pensioengerechtigde leeftijd bereikt (momenteel 65) en op rustpensioen gaat.

Het voordeel moet worden aangevraagd door de arbeider of zijn vakorganisatie. Bij elke aanvraag moeten de bewijzen worden gevoegd die aantonen dat de voorwaarden die het recht openen vervuld zijn (5.1) en die aantonen welke loopbaan jaren in rekening moeten worden gebracht voor de bepaling van de hoogte van het voordeel (5.3).

5.3 De hoogte van het voordeel wordt bepaald in functie van de totale anciënniteit als arbeider - bij één of meer werkgevers die ressorteren onder het bevoegdheidsgebied van het PC 126 - op de datum van 31 december 2006. De anciënniteit wordt vastgesteld conform art. 6.

De arbeiders die de voorwaarden vervullen om het recht op deze overgangsregeling te openen, ontvangen een kapitaal gelijk aan de hierna vermelde bedragen:

Jaar waarin de arbeider 65 wordt	Leeftijd op 31.12.2006	Bewezen loopbaan op 31.12.2006		
Vanaf 02/07/2015	56 jaar	€ 2.230 indien minstens 15 jaar	€ 3.230 indien minstens 18 jaar	€ 4.230 indien minstens 23 jaar
2016	55 jaar	€ 1.945 indien minstens 15 jaar	€ 2.945 indien minstens 17 jaar	€ 3.945 indien minstens 22 jaar
2017	54 jaar	€ 1.640 indien minstens 15 jaar	€ 2.640 indien minstens 16 jaar	€ 3.640 indien minstens 21 jaar
2018	53 jaar	-	€ 2.320 indien minstens 15 jaar	€ 3.320 indien minstens 20 jaar
2019	52 jaar	-	€ 1.985 indien minstens 15 jaar	€ 2.985 indien minstens 19 jaar
2020	51 jaar	-	€ 1.630 indien minstens 15 jaar	€ 2.630 indien minstens 18 jaar
2021	50 jaar	-	€ 1.255 indien minstens 15 jaar	€ 2.255 indien minstens 17 jaar
2022	49 jaar	-	-	€ 1.860 indien minstens 25 jaar
2023	48 jaar	-	-	€ 1.445 indien minstens 25 jaar

Dit zijn bruto bedragen, die éénmalig zijn vastgesteld voor de gehele duur van deze cao.

Art. 6 Vaststelling van de anciënniteit die nodig is voor de bepaling van de hoogte van het voordeel

De anciënniteit bedoeld in de artikelen 3.3, 4.3 en 5.3 wordt als volgt bepaald.

Volledige jaren worden gerekend van datum tot datum.

Voor onvolledige jaren wordt de volgende deling toegepast: $x/220$, waarbij x = de som van alle bezoldigde en gelijkgestelde dagen, conform de berekening in de vijfdagenweek.

Komen als “gelijkgestelde” dagen in aanmerking, de dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals vermeld in artikels 16, 17, 18 en 19 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders. Periodes buiten de arbeidsovereenkomst worden niet gelijkgesteld.

Wanneer het resultaat van de deling resulteert in een breuk, wordt het afgerond als volgt:

- 0,5 of meer: 1;
- minder dan 0,5 = 0

Art. 7 Betaling door het Fonds voor Bestaanszekerheid

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Stoffering en de Houtbewerking stelt voor de drie bovenvermelde overgangsregelingen de nodige aanvraagddocumenten ter beschikking.

De betalingen door het Fonds gebeuren na goedkeuring van het dossier op grond van de door de arbeider of zijn vakorganisatie aangedragen bewijsstukken. Indien de bewijsstukken niet volstaan om het recht te openen deelt het Fonds dit mee aan de indiener van het dossier.

Betalingen door het Fonds van de boven vermelde voordelen gebeurt na toepassing van de inhoudingen conform de op dat ogenblik vigerende wetgeving.

Art. 8 Opheffing hoofdstuk VIII bis van de cao van 30 november 2005

Met ingang van 1 januari 2008 is hoofdstuk VIII bis van de sectorale cao van 30 november 2005 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van toekenning en uitkering van de aanvullende sociale voordelen opgeheven.

Art. 9 Duur en inwerkingtreding

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur. Elke partij kan deze overeenkomst opzeggen mits in achtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, die evenwel ten vroegste afloopt bij het einde van een boekjaar.

De ondertekenaars vragen de algemeenverbindendverklaring van deze cao en de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.

Op het beheerscomité van het FBZ (18.11.2015) werden met betrekking tot het luik “actieven” volgende structurele versoepelingen afgesproken:

- de laatste werkgever hoeft niet noodzakelijk uit de sector te komen (cfr. art. 2 van de cao);
- soepele opstelling ivm het “verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst op 31/12/2006” (cfr art 5 van de cao):
 - het is niet vereist dat op 31/12/2006 arbeidsprestaties werden geleverd: het louter verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst is voldoende;
 - dit geldt ook voor zij die op 31/12/2006 verbonden waren met een arbeidsovereenkomst voor bedienden maar voordien bij dezelfde werkgever als arbeider waren tewerkgesteld.

Aan volgende, in de cao gestelde eisen, is geen versoepeling mogelijk:

- het aantal vereiste getrouwheidspremies (art.5.1) en
- de hoogte van de bedragen in functie van de anciënniteit als arbeider (art. 5.3).

De dossiers die voor de versoepelingen in aanmerking komen kunnen gewoon ingediend worden als elk ander dossier, m.a.w. ze dienen niet als “individuele” gevallen besproken & goedgekeurd te worden op het beheerscomité van het FBZ.

Opzeggingstermijnen

Sinds 1 januari 2014 is er een nieuwe regeling voor de opzegtermijnen. Hiermee is een belangrijke stap gezet in het wegwerken van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden.

Ons advies: in geval van ontslag, neem steeds contact op met je vakbondsafgevaardigde of met je vakbondsafdeling. Doe dit ook wanneer je zelf ontslag wil nemen.

Outplacement

Cao van 11 september 2019.

Art. 1. Toepassingsgebied en doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Waar sprake is van arbeiders worden steeds ook de arbeidsters bedoeld.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V, afdelingen 1 en 2, en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, gesloten op 10 juli 2002 in de schoot van de Nationale arbeidsraad.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan bepaalde categorieën van arbeiders die werden ontslagen, het recht te verlenen op een sectorale outplacementbegeleiding.

Art. 2. Toegang tot het sectoraal georganiseerd outplacement

§1. Outplacement in de algemene regeling, conform afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De arbeider van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft recht op outplacement.

§2. Outplacement in de bijzondere regeling, conform afdeling 2 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De arbeider die niet voldoet aan de voorwaarden van het outplacement in de algemene regeling (§1) heeft recht op outplacement, mits gelijktijdig voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- hij is niet ontslagen om dringende redenen;
- op het ogenblik van het ontslag is hij minstens 45 jaar;
- op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever die ontslaat.

Dit recht op outplacement wordt in de sector als volgt versoepeld:

- hij is niet ontslagen om dringende redenen;
- op het ogenblik van het ontslag is hij minstens 40 jaar;
- op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste 5 jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever die ontslaat.

§3. Herstructurering, sluiting of faillissement

Het sectoraal georganiseerd outplacement is, voor de arbeiders die vallen onder §1 of §2, ook van toepassing in het geval van herstructurering, sluiting of faillissement.

Het recht op een sectorale outplacementbegeleiding kan in dit geval, worden uitgebreid tot andere arbeiders dan deze gevat door §1 of §2, op voorwaarde dat outplacementbegeleiding het voorwerp heeft

uitgemaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in het raam van een herstructurering of bij sluiting of faillissement van een onderneming. Voor deze uitbreiding is de goedkeuring vereist van het beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid, op vraag van de partijen betrokken bij de opmaak van het herstructureringsplan.

De eerste opvang en begeleiding van de arbeiders betrokken bij een herstructurering, sluiting of faillissement gebeuren in de tewerkstellingscellen die daartoe worden opgericht. Woodwize duidt ook het outplacementbureau aan conform art. 7 van deze cao. In dit kader worden tussen Woodwize en de gewestelijke overheden de nodige samenwerkingsovereenkomsten gesloten.

§4. Outplacement indien de werkgever zich beroept op de beëindigende medische overmacht

In toepassing van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal, staat het sectoraal outplacement eveneens open in het geval de werkgever zich op het einde van een reïntegratietraject beroept op de medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Art. 3. Procedure

Voor de onder artikel 2 §§1, 2 en 4 vermelde vormen van outplacement volstaat het dat de werkgever aan de arbeider meldt dat hij recht heeft op het sectoraal georganiseerd outplacement, en dat hij zich daarvoor dient te richten tot Woodwize, het opleidingscentrum van de houtsector. De werkgever dient de contactgegevens van Woodwize aan de betrokken arbeider te bezorgen, evenals de manier waarop en de timing waarbinnen hij contact met Woodwize dient op te nemen.

De volgende standaardzin kan daartoe in de ontslagbrief worden opgenomen:

Wij melden u dat u recht heeft op outplacement en dat u daarvoor gebruik kan maken van het sectorale aanbod. U dient zich daarvoor te richten tot

Woodwize VZW,
Hof ter Vleestdreef 3
1070 Brussel.
Tel. 02 558 15 51
info@woodwize.be

U heeft er in dit kader alle belang bij zo spoedig mogelijk contact op te nemen met Woodwize.

De daarvoor aangestelde consultants van Woodwize zullen de betrokken arbeider op zijn vraag verder begeleiden en hem in contact brengen met één van de erkende outplacementkantoren waarmee de sector samenwerkt.

Voor het collectief outplacement ingeval van herstructurering (art. 2 §3) wordt de aanvraag en de uitvoering van het outplacementproject gecentraliseerd in uitvoering van het herstructureringsplan.

Art. 4. Inhoud van de outplacementbegeleiding

De ontslagen arbeider heeft recht op een outplacementbegeleiding in drie fasen.

De eerste fase (een termijn van 2 maanden ten belope van in het totaal 20 uur begeleiding) houdt in:

- kennismaking en psychologische begeleiding voor het verwerken van het ontslag en het opmaken van een balans voor de arbeider;
- sollicitatietraining en het geven van hulp bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking;
- opvolging en ondersteuning bij sollicitaties.

Indien de arbeider binnen de eerste fase geen betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een tweede fase (de daaropvolgende termijn van vier maanden) ten belope van in het totaal 20 uur.

Indien de arbeider op het einde van de tweede fase geen nieuwe betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een derde fase (de daaropvolgende termijn van 6 maanden), opnieuw ten belope van in het totaal 20 uur.

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsheeft tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de arbeider/ster op grond van artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.

Het outplacementaanbod voorzien onder art. 2§4 is een bijzonder stelsel en wordt georganiseerd zoals voorzien in de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal en voldoet aan dezelfde kwaliteitseisen als de andere vormen van outplacement, maar is specifiek gericht op de werknemer met een medisch probleem.

Art. 5. Engagements van de arbeider die een beroep doet op outplacement

Om recht te hebben op de outplacementbegeleiding verbindt de ontslagen arbeider zich ertoe, zich bij de VDAB, Actiris of Forem in te schrijven als werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren.

Om in fase 2 en 3 recht te hebben op verdere opvolging en begeleiding, verbindt de ontslagen arbeider zich ertoe te goeder trouw mee te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Zodra de arbeider zonder voldoende rechtvaardiging afwezig is, vervalt het recht op verdere ontslagbegeleiding van de sector.

De begeleiding wordt eveneens stopgezet zodra de arbeider een nieuwe betrekking in loondienst of als zelfstandige heeft gevonden. Wanneer de arbeider een nieuwe betrekking heeft gevonden, doch die verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding worden hervat in de fase waarin ze was onderbroken.

Art. 6. Engagement van de werkgever

De werkgever dient de ontslagen arbeider te informeren over diens recht op het sectoraal outplacement en zal hem de nodige gegevens daartoe mededelen, zoals omschreven in art 3.

Art. 7. Organisatie

Woodwize vzw is aangesteld om de coördinatie van het sectoraal georganiseerd outplacement te verzorgen.

Het doet daarvoor een beroep op erkende outplacementkantoren die door het Fonds voor bestaanszekerheid worden aangesteld. Het paritair beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid bevrageet daartoe om de 2 jaar de outplacementkantoren die hun interesse tot (vernieuwing van) samenwerking hebben laten blijken. Deze bevraging resulteert in samenwerkingsovereenkomsten voor een bepaalde duur van 2 jaar, met maximaal 6 outplacementkantoren. Het beheerscomité beslist tot samenwerking op basis van het dossier dat daartoe door de outplacementkantoren wordt ingediend, en desgevallend op basis van een rapportering door Woodwize vzw over de voorbije samenwerkingsperiode.

Samenwerking is enkel mogelijk met outplacementkantoren die door de Gewesten zijn erkend en die de verbintenissen naleven die hen krachtens de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 worden opgelegd.

Eenmaal per jaar zal de evaluatie van het sectoraal outplacement op de agenda van het paritair comité worden gebracht.

Art. 8 Financiering

De kosten aangerekend door de outplacementkantoren worden ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid, en aangerekend op zijn balansprovisie “vormingsactiviteiten”.

Indien de werkgever bij toepassing van art. 81 van de wet van 26 december 2013 de vermindering van 4 weken loon toepast op de verbrekingsvergoeding, en voor het outplacement een beroep doet op art. 2 §1 van deze cao, is hij hiervoor een vergoeding ten belope van 4 weken loon verschuldigd. Deze bijdrage wordt geïnd door het Fonds voor bestaanszekerheid, waar ze zal worden toegevoegd aan de balansprovisie

“vormingsactiviteiten”. Tussen Woodwise en het Fonds zullen voor het innen van deze bijdrage de nodige afspraken worden gemaakt.

Ingeval van versoepeling van de voorwaarden tot outplacement, zoals mogelijk op basis van art. 2 §3, kan een evenredige inspanning van de werkgever worden gevraagd, te bepalen door het beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid. In voorkomend geval wordt ook deze bijdrage toegevoegd aan de balansprovisie “vormingsactiviteiten” van het Fonds voor bestaanszekerheid.

Waar mogelijk zal een beroep worden gedaan op de publieke middelen die voor herplaatsing en outplacement ter beschikking worden gesteld, zo bijvoorbeeld via het Sociaal Interventiefonds bij de VDAB, voor ontslagen ten gevolge van een faillissement.

Bij toepassing van het outplacement op basis van art. 2§4 zal de kost worden doorgefactureerd aan de betrokken werkgever.

Art. 9. Conformiteit met de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82

De ondertekenaars van deze overeenkomst verklaren dat de werkgevers die een beroep doen op het sectoraal georganiseerd outplacement, voldoen aan de wettelijke en conventionele verplichtingen t.a.v. de doelgroep zoals omschreven in art. 1 en 2.

Ten aanzien van art. 11/5 §1 van de wet van 5 september 2001 verklaren de sectorale sociale partners dat de waarde van het sectoraal aangeboden outplacement overeenstemt met minstens 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat.

Toekenning van deze outplacementbegeleiding doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten in verband met het ontslag noch aan de aanvullende voordelen die door de andere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden verleend.

Art. 10. Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Art. 11. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

VORMING EN OPLEIDING

Risicogroepen en ingroeibanen

Cao van 11 september 2019.

Hoofdstuk I - Inleidende bepalingen

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Zij wordt gesloten in uitvoering van:

- de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 - inspanning ten voordele van personen die behoren tot risicogroepen;
- het KB van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

Deze cao moet worden gelezen in samenhang met de sectorale cao betreffende het sectoraal opleidings- en arbeidsmarktbeleid.

Hoofdstuk II - Patronale bijdrage

Art. 3. De werkgevers zijn voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 aan het Fonds voor Bestaanszekerheid, een bijdrage van 0,15% (op de lonen aan 108%) verschuldigd, berekend op grond van het volledig loon van de arbeiders(sters), zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet.

Art. 4. Deze bijdrage is inbegrepen in de patronale bijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid. De inning ervan gebeurt door toedoen van de RSZ.

Met deze bijdrage betoelaagt het Fonds voor Bestaanszekerheid het sectorale opleidingscentrum Woodwize vzw, voor de uitwerking van de initiatieven ter zake.

Hoofdstuk III - Initiatieven en doelgroepen

Art. 5. De ondertekenende partijen komen overeen om voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 de middelen zoals bepaald hierboven aan te wenden voor:

- de uitwerking van opleidingsprojecten voor personen die behoren tot de risicogroepen, zoals hieronder omschreven;
- de ingroeibanen, zoals in artikel 7, §2 omschreven;
- de dekking van de werkingskosten van Woodwise vzw in dit kader.

Art. 6. Zij willen daarbij de volgende doelgroepen bereiken:

§1. de arbeiders/sters, in dienst van een onderneming van de sector. Voor hen moeten bijzondere inspanningen worden geleverd om hun inzetbaarheid te vergroten. Zij kunnen geconfronteerd worden met de invoering van nieuwe technologieën of met een wijzigende arbeidsorganisatie.

§2. de toekomstige werknemers. Tot deze categorie behoren de volgende personen

1° de deeltijds leerplichtigen en leerlingen in alternerende opleidingen

2° de jonge werkzoekenden

3° de andere werkzoekenden, ongeacht hun leeftijd.

§3. De derde categorie betreft de arbeiders/sters die worden geconfronteerd met ontslag ingevolge sluiting, herstructurering of afslanking van de onderneming.

§4. de volgende bijzondere doelgroepen, zoals bepaald in het KB van 19 februari 2013

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:

a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:

a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;

c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingkaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;

g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

h) de werkzoekenden die nog geen 26 jaar oud zijn.

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33%;
- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
- de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66%;
- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Art. 7. De ondertekenende partijen engageren zich om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector. Elke jongere die nog geen 26 jaar oud is en tot de risicogroepen behoort, weergegeven in artikel 6, §4, komt in aanmerking voor een ingroeibaan. Voor deze doelgroep bedraagt de inspanning 0,05% van de loonmassa, zoals bepaald in art. 2, 1° van het KB van 26 november 2013.

Op deze wijze wordt ook voldaan aan de in het KB van 19 februari 2013 voorziene inspanning van ten minste 0,05% van de loonmassa voor de doelgroepen vermeld in artikel 6, §4.

Woodwize vzw krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen.

Hoofdstuk VI - Eindbepalingen

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Art. 9. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Sectoraal opleidings- en arbeidsmarktbeleid

Cao van 21 juni 2017.

Hoofdstuk I - Inleidende bepalingen

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Zij wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, Titel II, hoofdstuk II, afdeling 1 - Investeren in opleiding.

Deze cao moet worden gelezen in samenhang met de sectorale cao betreffende de risicogroepen en de ingroeibanen.

Art. 3. Opleiding wordt in de sector erkend als een recht en een plicht voor de werknemers.

Hoofdstuk II - Realisatie van de opleidingsinspanningen in het kader van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk

Art. 4. De sociale partners voorzien in een opleidingsinspanning die gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent.

De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling. De evolutie zal jaarlijks opgevolgd worden. Indien geen groei wordt vastgesteld, zullen de sociale partners de nodige acties ondernemen.

De realisatie van het groeipad wordt bijkomend ondersteund door:

- het opleidingsaanbod van Woodwize vzw beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- het opleidingsaanbod van Woodwize vzw verder uit te breiden, al dan niet in het kader van het betaald educatief verlof;
- via Woodwize vzw acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- de werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren;
- een crisisaanbod te realiseren ten behoeve van arbeiders in periodes van economische werkloosheid.

Hoofdstuk III – Onderscheiden actiedomeinen

Art. 5. Volgende actiedomeinen worden onderscheiden:

- opleidingen voor werkenden en werkzoekenden
- bevordering van de tewerkstelling in de hout- en meubelindustrie
- alternerend leren en werken
- onderwijs
- werkbaar werk

- sectoraal outplacement
- bevordering van de diversiteit van de werknemers
- welzijn en veiligheid
- alle andere acties of domeinen die door Woodwize of de sociale partners worden aangedragen en door de raad van bestuur van Woodwize worden goedge.

Art. 6. Het sectorale opleidings- en arbeidsmarktbeleid wordt geïnitieerd en uitgevoerd door Woodwize vzw. De raad van bestuur van Woodwize vzw, waarin de ondertekenende partijen vertegenwoordigd zijn, keurt voorafgaandelijk de voorgestelde projecten in het kader van de in artikel 5 vermelde actiedomeinen goed.

Hoofdstuk IV - Bijzondere bepalingen met betrekking tot opleidingen voor werkenden en werkzoekenden

Art. 7. Aan de ondernemingen wordt **aanbevolen een jaarlijks opleidingsplan op te stellen** waarin alle opleidingen voor de arbeiders worden opgenomen. Zij kunnen daarbij een beroep doen op de expertise van Woodwize vzw. Opleidingsplannen worden voorgelegd aan en besproken in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis het comité welzijn of, bij ontstentenis de syndicale afvaardiging.

Een bijzondere begeleidingsinspanning zal worden geleverd t.a.v. de **kleine ondernemingen** die minder dan 20 arbeiders tewerkstellen. Woodwize vzw zal erop toezien dat de onderneming binnen de twee maanden na de indiening van haar plan, een concreet voorstel van timing ontvangt.

Woodwize vzw zal een **cumulatief opleidings-CV** ter beschikking stellen van de arbeiders die tijdens het boekjaar een door haar georganiseerde of ondersteunde opleiding gevolgd hebben. Het betreft zowel “externe” als “interne” opleidingen.

Ten einde de in de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk bepaalde doelstellingen te verwezenlijken, begeleidt Woodwize vzw de ondernemingen om de geleverde inspanningen op gepaste wijze te **registreren**, en stelt hen hiervoor de door de sociale gesprekspartners bij cao van 30 juni 2009 overeengekomen “sectorale registratietool” ter beschikking.

Alle werknemers die worden aangeworven, worden opgeleid voor de functie waarin ze worden aangeworven, hetzij via IBO, hetzij via opleiding op de arbeidsplaats. Deze doelgroepen zullen afzonderlijk vermeld worden in het opleidingsplan van de onderneming. De veiligheidsinitiatie maakt deel uit van deze opleiding. De opleidingsperiode zal over ten minste

zes maanden en ten hoogste vierentwintig maanden lopen wanneer de nieuw aangeworvene noch voorkennis, noch ervaring heeft opgedaan voor de functie. De opleidingsperiode zal over ten minste zes en ten hoogste twaalf maanden lopen wanneer de nieuw aangeworvene een voldoende vooropleiding heeft genoten, of deze kennis opdeed door ervaring. Gedurende de opleidingsperiode heeft de nieuw aangeworven arbeider/ster recht op 90% van het loon voor de functie waartoe hij/zij wordt opgeleid, mits de nieuw aangeworvene ook in de mogelijkheid wordt gesteld de praktische opleiding in de onderneming aan te vullen met een opleiding uit de door Woodwize vzw geboden programma's.

Met betrekking tot **opleidingen op initiatief van de werknemer** geldt dat er in het kader van het betaald educatief verlof tussen de werkgever en werknemer een gesprek moet mogelijk zijn over de planning van het volgen van deze opleiding. De werknemer die buiten de werkuren en op eigen initiatief een opleiding volgt die niet in aanmerking komt voor de wettelijke regeling i.v.m. betaald educatief verlof en die evenmin gebeurt in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever, geniet de hierna vermelde voordelen. Voorwaarde is echter, dat de werkgever vooraf op de hoogte werd gesteld en ermee heeft ingestemd en dat de opleiding met succes werd afgerond. De werknemer kan dan kiezen voor: ofwel bezoldigde inhaalrust voor de uren die hij heeft verlet voor de opleiding, ofwel een vergoeding door de werkgever, beperkt tot het bedrag dat in voege is voor het betaald educatief verlof. Bedoelde uren worden dan niet als arbeidstijd aangemerkt. Het aantal uur waarvoor een dergelijk voordeel kan worden verkregen, is beperkt tot 16 uur per schooljaar.

Hoofdstuk V - Registratie opleidingen

Art. 8. De ondernemingen binnen de sector zullen alle opleidingen (formeel en informeel) die hun arbeiders en arbeidsters volgen, registreren in de online registratietool "Compas" van Woodwize.

Hoofdstuk VI - Eindbepalingen

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan ze beëindigen, mits per aangetekende brief een opzegging van 6 maanden wordt betekend.

Art. 10. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Levenslang leren - meting van de opleidingsinspanningen in de onderneming

Cao van 30 juni 2009.

Opmerking: op 1 januari 2017 wijzigde het 'Opleidingscentrum Hout (OCH)' zijn naam in 'Woodwize'. De verwijzingen naar OCH / Opleidingscentrum dienen in die zin begrepen te worden.

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders/sters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Art. 2. Doelstelling

2.1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de Europese Richtsnoeren betreffende het werkgelegenheidsbeleid van de Lidstaten van Europa, meer bepaald aan het Besluit van de Raad van Europa van 12 juli 2005, richtsnoer 23: de bevordering van de deelname aan opleidingen op de werkplek en voortdurende opleiding.

Op 26 april 2005 ondertekenden de sociale partners van het PC 126 een intentieverklaring m.b.t. de ontwikkeling van een meetinstrument voor het vaststellen van de inspanningen die de ondernemingen doen ivm opleidingen op de werkplek en levenslang leren.

2.2 Zij geeft bovendien uitvoering aan het Koninklijk Besluit van 10 februari 2008 tot wijziging van het Kb van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen, houdende de sociale balans.

Art. 3. Toepassing voor KMO's

De registratie van precieze waarden scheidt in een zeer kleine en kleine onderneming praktische problemen. Informele opleiding wordt er vaak zelfs niet als "opleiding" ervaren. Formele opleiding wordt niet altijd vooraf gepland, doch wordt "meegenomen" wanneer een gelegenheid zich biedt.

Aangezien de sector voor 90% een KMO-sector is, raden de sociale partners de ondernemingen aan:

1° gebruik te maken van de sectorale registratietool die het Opleidingscentrum Hout ter beschikking stelt,

2° gebruik te maken van de definities en forfaitaire waarden waarover zij zich akkoord hebben verklaard.

Art. 4. Definities

De definities van de begrippen zoals bepaald in het in art. 2.2. vermelde Kb worden voor deze meting overgenomen en hierna meer gespecificeerd, rekening houdend met de in de sector gangbare praktijk.

Tot de “initiële “ opleiding behoren aldus niet alleen het industrieel leerlingwezen of het leerstelsel middenstand, maar ook andere vormen van alternerende opleiding.

Tot de “voortgezette” beroepsopleidingen behoren onder meer de formele opleidingen georganiseerd door het Opleidingscentrum Hout die plaatsvinden, hetzij op een locatie buiten de onderneming, hetzij in een lokaal van de onderneming verschillend van de werkplek.

Tot de “informele” beroepsopleidingen behoren onder meer:

- de “on the job” opleidingen waarvan het leerprogramma al of niet werd ontwikkeld door het Opleidingscentrum Hout,
- de “on the job” opleidingen van nieuw aangeworven werknemers al of niet volgens een leerprogramma vastgesteld door het Opleidingscentrum Hout.

De sociale partners gaan ervan uit dat elke aanwerving van een arbeider gepaard gaat met een aanpassings-en opleidingsperiode. Deze opleidingsperiode is minstens gelijk aan de indicatie die wordt gegeven in de cao mbt de sectorale takenclassificatie of in de productiviteitspercentages die terzake worden gehanteerd in de reglementering mbt de individuele beroepsopleiding.

Art. 5. Kost voor de onderneming:

5.1 Principe

De sociale balans dient te vermelden, voor elke van de hiervoor genoemde opleidingen, afzonderlijk voor mannen en vrouwen, het aantal werknemers dat dergelijke opleiding heeft gevolgd, het aantal uren aldus gespendeerd aan die opleiding en de kostprijs van de opleiding.

5.2 De volgende kosten komen in aanmerking:

- loonkosten van de werknemer die de opleiding volgt (bruto uurloon + patronale RSZ bijdragen);
- loonkosten van de werknemer die de opleiding geeft (of een collega begeleidt) (bruto uurloon+ patronale RSZ bijdragen);
- facturen van externe opleiders;
- kosten van het lokaal waar de opleiding plaats heeft, waarbij de verhouding tussen het aantal m² van het opleidingslokaal tav het totaal aantal m² van de onderneming of van het gebouw waarin het lokaal

zich bevindt, kan worden toegepast op huurprijzen of afschrijvingen, verwarming, verlichting, onderhoud, verzekering enz.;

- kosten van documentatie, materialen, huur van apparatuur...
- de bijdrage “risicogroepen”¹³;
- ...

Deze opsomming is niet limitatief.

5.3 Forfaitair

De kosten kunnen op reële cijfers gebaseerd worden.

Ze kunnen om redenen van administratieve eenvoud echter ook “forfaitair” vastgesteld worden voor het gehele boekjaar en het gehele bedrijf.

De sociale partners zijn het daarom eens dat een gemiddelde forfaitaire uurloonkost kan worden gebruikt, die dezelfde is voor alle werknemers van de onderneming.

Dit forfait kan als volgt worden berekend:

- de codes 100 en 102 van de sociale balans laten toe, de loonkosten van één uur opleiding per werknemer te berekenen;
- code 102 (Totaal) bevat de personeelskosten van de gehele onderneming, in kolom 3 voor het beschouwde boekjaar. Deze komt overeen met rubriek 62 van de resultatenrekening (bezoldigingen en sociale voordelen, werkgeversbijdragen sociale verzekeringen, werkgeverspremie bovenwettelijke verzekeringen, andere personeelskosten, pensioenen);
- code 100(VTE) is het aantal voltijds equivalenten in de onderneming, eveneens kolom 3 voor het beschouwde boekjaar;
- per boekjaar zijn de kosten van één VTE werknemer dus gelijk aan: resultaat code 102/totaal code 100;
- de kosten per uur per werknemer zijn dan gelijk aan de kost van één VTE/1.792 uur (37u20 x 48 weken).

De sociale partners zijn het er bovendien over eens dat sommige vormen van “leren” helemaal niet geregistreerd kunnen worden, zoals: raadplegen van een collega, raadplegen van vakliteratuur, website, opzoeken, trial and error...

Deze zelfstudie kan worden geschat op 0,5% van het totaal in de onderneming gepresteerde uren (code 101T), en kan dus eveneens in de sociale balans worden opgenomen bij de informele opleidingen.

¹³ Arbeiders PC 126: 0,15% op lonen à 108%, bedienden PC 218: 0,20% op lonen à 100%.
Opgelet! Beide bijdragen zijn begrepen in de totale RSZ patronale bijdrage.

5.4 Netto kost¹⁴

De netto kost van de opleiding voor de onderneming is gelijk aan het totaal van de bruto loonkost van alle opleidingsuren van het boekjaar vermeerderd met de patronale RSZ bijdragen en verminderd met het totaal aan terugbetalingen of subsidies die de werkgever heeft genoten ivm “opleiding”, zoals: de terugbetaling van “betaald educatief verlof” of enige andere subsidie of opleidingscheque .

5.5 Uurloonkost voor de opgeleide arbeider en voor de begeleider

Voor de werknemer die een opleiding volgt, wordt het exacte aantal uren opleiding genoteerd in de voor het type opleiding bestemde rubriek van de sociale balans.

Indien een werknemer van de onderneming optreedt als “opleider” voor een formele opleiding , dan wordt eveneens het exacte aantal uren van de opleider genoteerd (zowel voorbereiding als het geven van de opleiding).

Indien een werknemer van de onderneming optreedt als “begeleider” voor een “informele” opleiding, dan registreren we per uur opleiding, genoten door de opgeleide arbeider, bovendien ook 15 minuten voor de begeleider.

Art. 6. Deze cao is van toepassing vanaf 1 januari 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

De partij die deze cao wenst op te zeggen zal dit doen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden en mits verzending van een aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité.

Vergoeding aan de werkgever die de arbeider een externe opleiding laat volgen

Cao van 6 maart 2013.

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers (m/v) die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

¹⁴ Indien men gebruik maakt van de berekeningswijze “sociale balans”, nl. 102/100, dan is de patronale RSZ reeds in die uurloonkost vervat.

Art. 2. Aanmoediging van opleidingen op initiatief van de werkgever

2.1 Principe

Voor arbeiders die een “externe” opleiding volgden, georganiseerd door of in samenwerking met het Opleidingscentrum Hout (OCH), kan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector Stoffering en Houtbewerking aan de werkgever een vergoeding toekennen per effectief gevolgd opleidingsuur.

Voorwaarde daartoe is wel dat de werkgever deze uren registreert in de sectorale registratietool (www.och-cfb.be).

Onder “externe opleiding” wordt verstaan de opleiding die wordt georganiseerd door of in samenwerking met OCH of met een externe opleidingsverstrekker, buiten het bedrijf of in het bedrijf.

2.2 Bedragen en toekenningsmodaliteiten

Per geregistreerd uur externe opleiding wordt € 4 toegekend.

Per geregistreerd uur externe opleiding, dat deel uitmaakt van een bedrijfsopleidingsplan dat vooraf ter consultatie werd voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis rechtstreeks aan de werknemers, wordt dit bedrag opgetrokken tot € 8 per uur.

Het dagbedrag van de vergoeding wordt beperkt tot 8 uren opleiding per dag.

Het totaalbedrag van de vergoedingen die jaarlijks aan een werkgever kunnen worden toegekend, wordt bovendien beperkt tot de bijdrage door deze werkgever verschuldigd inzake vorming en opleiding en begeleiding van risicogroepen. Deze bijdrage is gelijk aan 0,15% van de brutolonen die als basis hebben gediend voor de berekening en de uitbetaling van de getrouwheidspremie tijdens het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar tijdens hetwelke de opleiding of vorming doorging.

2.3 Uitsluiting

Er wordt geen vergoeding toegekend voor de externe opleidingen die niet aan de werkgever worden gefactureerd omdat ze gratis toegankelijk zijn.

Er wordt geen vergoeding toegekend voor de externe opleidingen waarvoor de onderneming andere (regionale, federale of Europese) subsidies heeft gekregen.

2.4 Afhandeling van de dossiers

Op basis van de uren externe opleiding die in de sectorale registratietool werden geregistreerd, maakt het OCH na afloop van elk kalenderjaar een terugvorderingsdossier op ten behoeve van de betrokken werkgevers, conform het model in bijlage.

De bedrijven ontvangen dit terugvorderingsdossier, vullen het verder aan en keuren het goed.

- Voor bedrijven met een ondernemingsraad moet de handtekening van de secretaris van de ondernemingsraad worden aangebracht;
- voor bedrijven zonder ondernemingsraad moet de handtekening van minstens één lid van de syndicale afvaardiging worden aangebracht van elke werknemersorganisatie vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging.

De werkgever stuurt het aldus vervolledigde dossier terug naar het OCH.

Het OCH legt de dossiers voor aan de administratie van het fonds voor bestaanszekerheid, dat overgaat tot betaling.

Op het beheerscomité van het fonds wordt een overzicht gegeven van de ondernemingen waarvoor een betaling is gebeurd.

Art. 3. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur, met ingang van 1 januari 2013. Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

De algemeenverbindendverklaring van deze cao zal worden aangevraagd.

Model terugvorderingsdossier “externe opleidingen”, aan te vullen en terug te sturen naar: Opleidingscentrum Hout, Hof-ter-Vleestdreef 3, 1070 Brussel.

Bedrijfsnaam:

Adres:

RSZ-nummer:

Verklaart dat in het kalenderjaar de onderstaande arbeiders externe opleidingen hebben gevolgd die aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding aan de werkgever.

- Het bedrijf heeft geen opleidingsplan voor het betrokken kalenderjaar; de vergoeding bedraagt € 4 per uur.
- Het bedrijf heeft voor het betrokken kalenderjaar een opleidingsplan (zie bijlage), dat op/... werd besproken op de ondernemingsraad of met de syndicale afvaardiging of met de werknemers: de vergoeding bedraagt € 8 per uur.

Naam arbeider	Gevolgd opleiding	Aantal uren
	Totaal aantal uren	
	Ad 4 c.q. € 8 per uur, voor een totaal	€

De werkgever vraagt terugvordering van deze som op het bankrekeningnummer op naam van de onderneming.

De werkgever verklaart de verschuldigde werkgeversbijdragen voor het betrokken kalenderjaar te hebben voldaan.

Gedaan te op

Voor de onderneming Voor de personeelsvertegenwoordiging¹⁵

....

....

¹⁵ Secretaris ondernemingsraad, of minstens één lid van de syndicale afvaardiging van elke werknemersorganisatie vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging.

SYNDICALE WERKING

Syndicale vorming

Cao van 11 december 1974.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren.

Art. 2. Deze overeenkomst regelt de toepassing van punt 7 van het nationaal interprofessioneel akkoord van 15 juni 1971, betreffende de syndicale vorming.

Hoofdstuk II - Algemene beginselen

Art. 3. De syndicale vorming heeft tot doel van de werkman een bekwaam afgevaardigde te maken die als voorwaardig gesprekspartner een juist inzicht heeft over alles wat zich op sociaal-economisch gebied afspeelt. De cursussen beperken zich te dien einde tot economische, sociale, technische en syndicale vorming. De vorming heeft tevens tot doel de werkman in te lichten omtrent de rol en de taak welke hij als afgevaardigde heeft te vervullen.

Art. 4. De cursussen mogen geen revendicatief karakter hebben en moeten zich beperken tot een objectieve vorming.

Hoofdstuk III - Toepassingsmodaliteiten

Art. 5. De vormingscyclussen hebben in principe plaats tussen 1 september en 30 april.

Art. 6. Ten einde de goede gang van de onderneming niet te storen, worden de werkgevers, die werklieden tewerkstellen die voor de vorming in aanmerking komen, minstens één maand op voorhand door de werknemersorganisatie waarvan de belanghebbende werkman lid is verwittigd.

Iedere werknemersorganisatie deelt vooraf het programma en de kalender van de cursussen aan het Fonds voor bestaanszekerheid mede.

Art. 7. Op het einde van de vormingscyclus wordt een omstandig verslag opgemaakt en aan het fonds voor bestaanszekerheid overgemaakt. Dit verslag bevat onder meer: het programma, de naam van de lesgevers, de

lijst van de deelnemers en de naam van hun werkgevers, de financiële uitgaven en de besluiten.

Art. 8. De duur van de vormingscyclussen mag per persoon maximum zes werkdagen per jaar in beslag nemen.

Art. 9. Het loonverlies verhoogd met de coëfficiënt voor de getrouwheidspremie wordt gecompenseerd door een vergoeding uitgekeerd door de werknemersorganisatie waarbij de deelnemers zijn aangesloten.

Art. 10. De andere kosten, verbonden aan de vorming, worden gedragen door de werknemersorganisaties. Deze zijn:

- a) de reis- en verblijfkosten;
- b) de kosten verbonden aan het opstellen van de cursussen;
- c) de betaling van de lesgevers;
- d) de huur van de lokalen;
- e) de betaling van het secretariaat en de wedden van de verantwoordelijke en de monitor;
- f) het didactisch materiaal.

Art. 11. Om de in de artikelen 9 en 10 voorziene kosten te dekken, wordt aan de werknemersorganisatie door het fonds voor bestaanszekerheid een toelage toegekend.

Art. 12. De dagen van de afwezigheid van de deelnemers worden door de ondernemingen aan de Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid aangegeven als "gerechtvaardigde afwezigheden voor het volgen van de syndicale cursussen", overeenkomstig artikel 16, punt 12, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

Art. 13. De werknemersorganisaties moeten zelf uitmaken wie van hun leden in aanmerking komt voor deze vorming. De verdeling van het aantal begunstigen per organisatie zal aan het Fonds voor bestaanszekerheid worden medegedeeld. Ten einde de loonlast niet stelselmatig te doen stijgen, wordt het gezamenlijk aantal toegestane uren voor syndicale vorming beperkt tot 8.000 uren per jaar.

Ten einde de weerslag van de afwezigheid van de te vormen werklieden op de produktie van de ondernemingen te verminderen wordt het aantal deelnemers per onderneming beperkt.

Art. 14. De aan de werknemersorganisaties toegekende toelage wordt verdeeld volgens onderling akkoord in het raam van het paritair beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid.

De betaling wordt in twee schijven per jaar verricht, d.w.z. de helft om de zes maanden.

Hoofdstuk IV - Procedure

Art. 15. Elke betwisting waartoe de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding zou kunnen geven, kan in eerste aanleg worden voorgelegd aan de in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking vertegenwoordigde werkgeversorganisaties.

Hoofdstuk V - Eindbeschikking

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 1974 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzegging van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief te betekenen aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Statuut van de syndicale afvaardigingen

Cao van 26 maart 2003.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren.

Met “werklieden” worden de werklieden en de werksters bedoeld.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen voor het personeel der ondernemingen, en aangevuld met deze van 30 juni 1971.

De werkgevers verbinden er zich toe de vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van de werknemersorganisatie in de ondernemingen direct noch indirect te hinderen.

Hoofdstuk II - Algemeen bepalingen

Art. 3. In elke onderneming van de stoffering en de houtbewerking, wordt het syndicaal feit aanvaard; waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 20 werklieden onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld gedurende de

twalf maanden die de aanduiding voorafgaan en waarvan ten minste 25% bij de ondertekenende vakorganisaties zijn aangesloten, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht.

Art. 4. De bij deze overeenkomst betrokken vakorganisaties zullen zich onderling verstaan om onder hun leden de syndicale afvaardigingen aan te duiden.

Indien tussen de vakorganisaties geen akkoord kan worden bereikt, kan de betwisting aan het verzoeningscomité van het Paritair comité worden voorgelegd.

Teneinde het aantal beschermde personen in de onderneming niet te verhogen, gaan de ondertekenende vakorganisaties de morele verbintenis aan in de ondernemingen waar een Comité voor preventie en bescherming op het werk en/of een Ondernemingsraad bestaat, de afgevaardigden aan te duiden onder de werklieden die onder arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld en die reeds bescherming genieten ingevolge de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de Ondernemingsraden en in de Comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaatpersoneelsafgevaardigden.

In uitzonderlijke gevallen en bij gemeenschappelijk akkoord tussen de directie en de vakorganisaties, kunnen andere onder arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden worden aangeduid.

Bij betwisting op het vlak van de onderneming kan het geval worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair comité.

De aanduiding van de syndicale afgevaardigden zal zoveel mogelijk rekening houden met de interne structuur en organisatie van de onderneming.

Teneinde de syndicale afvaardiging toe te laten in goede overeenstemming en in een positief klimaat te werken, zullen de vakorganisaties voorafgaandelijk de namen van de voorgestelde syndicale afgevaardigden schriftelijk mededelen aan het ondernemingshoofd.

Binnen de acht werkdagen zal het ondernemingshoofd eventuele bezwaren nopens de voorgestelde afgevaardigden aan de betrokken vakorganisaties schriftelijk mededelen. In dit geval zal een minnelijke regeling tussen partijen worden gezocht.

Indien geen overeenkomst wordt bereikt, kunnen de betwiste gevallen voor bemiddeling worden voorgelegd aan het verzoeningscomité van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking. Voor de door de vakbonden regelmatig aangegeven kandidaten begint de in artikels 9, 10,

11 bepaalde bescherming te lopen vanaf de postdatum vermeld op het schrijven waarvan sprake in dit artikel.

Art. 4bis. In de ondernemingen met een verkozen Comité voor preventie en bescherming op het werk en/of een Ondernemingsraad, kunnen de vakorganisaties die in deze organen vertegenwoordigd zijn, uit de verkozen effectieve of plaatsvervangende leden één plaatsvervangend syndicaal afgevaardigde aanstellen.

Deze plaatsvervanger zal een effectieve syndicale afgevaardigde vervangen wanneer deze laatste tijdelijk afwezig of verhinderd is.

Deze aanstelling geschiedt overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 m.b.t. de aanstellingsprocedure.

Hoofdstuk III - Samenstelling en aanwijzing

Art. 5. Het aantal leden van de syndicale afvaardiging wordt als volgt vastgesteld:

- ondernemingen die 20 tot 49 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 2 afgevaardigden;
- ondernemingen die 50 tot 100 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 3 afgevaardigden;
- ondernemingen die 101 tot 200 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 5 afgevaardigden;
- ondernemingen die 201 tot 500 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 7 afgevaardigden;
- ondernemingen die meer dan 500 werklieden onder arbeidsovereenkomst tewerkstellen: 9 afgevaardigden.

Indien de vastgestelde minimumpersoneelsbezetting niet langer bereikt is en na verloop van het bestaande mandaat er bijgevolg geen aanleiding is tot vernieuwing van de syndicale delegatie, genieten de tijdens de vorige periode aangestelde afgevaardigden het voordeel voorzien in artikel 11, gedurende 6 maanden te rekenen vanaf de eerste dag die in aanmerking zou komen voor de verlenging of verwerving van het mandaat van syndicaal afgevaardigde.

Art. 6. De syndicale afgevaardigden worden aangeduid voor een termijn van vier jaar. Na verloop van die vier jaar wordt het mandaat van de syndicale afgevaardigde stilzwijgend verlengd, met dien verstande evenwel dat de werkgevers VOOR het einde van de periode van vier jaar hun bezwaren kunnen kenbaar maken aan de betrokken vakorganisaties door middel van een aangetekend schrijven.

De betrokken vakorganisatie kan binnen acht werkdagen op deze bezwaren reageren. In dit geval wordt naar een minnelijke regeling

tussen de partijen gezocht. Indien er geen overeenkomst wordt bereikt, kunnen de betwiste gevallen ter bemiddeling worden voorgelegd aan het verzoeningscomité van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

De mandaten zijn hernieuwbaar en kunnen vroegtijdig een einde nemen:

- a) bij beslissing van de vertegenwoordigde vakorganisatie;
- b) door het overlijden van de syndicale afgevaardigde;
- c) door de ontslagneming als syndicale afgevaardigde;
- d) wanneer de afgevaardigde ophoudt lid te zijn van het personeel van de onderneming;
- e) wanneer de afgevaardigde de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

De betrokken vakorganisatie voorziet in dit geval in de vervanging van een syndicale afgevaardigde met inachtneming van de voorwaarden zoals vermeld in artikel 4.

Art. 7. Om als syndicale afgevaardigde te kunnen worden aangeduid, moet aan volgende voorwaarden worden voldaan:

- a) ten minste 18 jaar oud zijn;
- b) sedert ten minste één jaar in de onderneming zijn tewerkgesteld of gebeurlijk sedert de oprichting van de onderneming;
- c) zich niet in opzegging bevinden dertig dagen VOOR de indiening van zijn kandidatuur, d.w.z. nadat de werkgever bericht ontvangt van één van de vakorganisaties - per aangetekend schrijven - van de oprichting van een syndicale afvaardiging in de onderneming;
- d) over het gezag en de nodige bevoegdheid beschikken om aan de verplichtingen als syndicale afgevaardigde te kunnen voldoen.

Art. 8. De syndicale afgevaardigden genieten de normale promoties en bevorderingen van de categorie werklieden waartoe zij behoren.

De syndicale afgevaardigden kunnen alleen naar een andere afdeling worden overgeplaatst indien hiervoor een geldige reden bestaat, erkend door de syndicale afvaardiging.

Art. 9. De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden ontslagen of meer gedeeltelijk werkloos worden gesteld dan de andere werknemers van de onderneming om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie, welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze

verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor te leggen. De maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen of tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever wordt ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, ter beoordeling aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd. Gelet op de goede sociale betrekkingen tussen de werkgeversorganisaties en syndicale organisaties, zullen deze alles in het werk stellen om het eenzijdig ontslag van een syndicale afgevaardigde te vermijden.

Art. 10. In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens een zware fout, zal de werkgever de syndicale afvaardiging en de betrokken vakorganisatie onmiddellijk op de hoogte brengen van dit besluit.

Art. 11. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in voornoemd artikel 9 bepaalde procedure na te leven;
2. indien op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 9, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 59 en 60 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, par. 7 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, par. 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Art. 12. De leden van de syndicale afvaardiging zullen over de nodige tijd en faciliteiten beschikken, zonder loonverlies, om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene syndicale opdrachten en activiteiten uit te oefenen.

Door syndicale opdrachten en activiteiten worden in het bijzonder bedoeld de syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming.

Er wordt bovendien gepreciseerd dat de syndicale afgevaardigden de werkplaats niet mogen verlaten, zonder de voorafgaande toestemming van de werkgever of zijn afgevaardigde, die niet willekeurig zijn toestemming kan weigeren.

Naargelang de aard van de opdracht en de belangrijkheid van de tussenkomst, zal tussen de directie van de onderneming en de syndicale afvaardiging worden overeengekomen hoeveel tijd deze laatste nodig heeft om de taak naar behoren uit te voeren. De normale gemiddelde tijd wordt geschat op 4 uur per maand per afgevaardigde.

Art. 13. De tijd welke de syndicale afvaardiging besteedt aan de besprekingen met het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger, wordt als normale arbeidsprestaties vergoed, ongeacht de tijd besteed aan de syndicale opdrachten zoals voorzien in artikel 12.

Voor besprekingen tussen afgevaardigden wordt een lokaal ter beschikking gesteld.

Hoofdstuk IV - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 14. De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer betrekking op:

- 1) de arbeidsverhoudingen;
- 2) de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;

3) de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de arbeidsovereenkomsten op het vlak van de onderneming, alsook de toepassing van het Arab, waar geen Comité preventie en bescherming op het werk bestaat;

4) de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot en met 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

De syndicale afvaardiging heeft het recht door haar ondernemingshoofd of door haar vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werkmán die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting welke langs deze weg niet kon worden opgelost.

Ten einde de in voorgaande paragrafen bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

Bij ontstentenis van Ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend in de hoofdstukken III, IV, en VI van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 1970 gesloten in de schoot van de Nationale arbeidsraad betreffende de voorlichting en de raadplegingen van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de ondernemingen, gecoördineerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 gesloten in de Nationale arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972 (Belgisch staatsblad van 25 november 1972).

Art. 15. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag storen.

Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de ondernemingen kunnen worden belegd door de syndicale afvaardiging, met de instemming van de werkgever, op de werkplaats en gedurende de werkuren, telkens als daartoe een grondige reden bestaat.

De werkgever mag niet willekeurig zijn instemming weigeren.

Hoofdstuk V - Tussenkomst van de permanente afgevaardigden van de werknemers- en de werkgeversorganisaties

Art. 16. In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, een beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties.

In geval van blijvend meningsverschil kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het Paritair comité.

Hoofdstuk VI - Eindbeschikkingen

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2001 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 1987 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel van de ondernemingen in de stoffering en de houtbewerking. Deze overeenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten en treedt in werking op 1 januari 2003.

Elk van de partijen kan ze beëindigen, mits een opzegging van zes maanden wordt gegeven.

De organisatie welke het initiatief van opzegging zal nemen, verbindt zich ertoe de redenen voor haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waarover de ondergetekenden de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in het Paritair comité te bespreken.

Geschillenregeling (arrondissementele adviescommissie)

Cao van 21 mei 1991 tot instelling van arrondissementele adviescommissies bestemd voor ondernemingen die over geen syndicale afvaardiging beschikken.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren, en die in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 1987, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 april 1988 (Belgisch Staatsblad van 28 mei 1988) betreffende het statuut van de syndikale afvaardigingen, over geen syndikale afvaardiging beschikking in de onderneming.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1989-1990 van 18 november 1988 in het bijzonder met betrekking tot de syndikale vertegenwoordiging in de kleine en middelgrote ondernemingen.

Hoofdstuk II - Algemeen bepalingen - doelstellingen

Art. 3. Per gerechtelijk arrondissement zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 21 juli 1970 betreffende de instelling van afdelingen in de arbeidshoven, de rechtbanken, de rechtbanken van koophandel en de politierechtbanken (Belgisch Staatsblad van 5 augustus 1970) wordt een adviescommissie opgericht ten behoeve van de ondernemingen (kleine en middelgrote ondernemingen) die niet beschikken over een syndikale afvaardiging.

Art. 4. De arrondissementele adviescommissie heeft tot doel, adviezen te verlenen aan het verzoeningsbureau van het paritair comité omtrent problemen en/of geschillen gerezen in een onderneming waarvan sprake in artikel 1.

Art. 5. De arrondissementele adviescommissie kan slechts bijeenkomen op verzoek van de voorzitter van het paritair comité nadat deze laatste hieromtrent verzocht werd door één van de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

De arrondissementele adviescommissie dient binnen de dertig dagen volgend op het verzoek van de voorzitter van het paritair comité advies uit te brengen omtrent het gerezen geschil.

Art. 6. Door de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité zal een huishoudelijk reglement worden opgesteld over de wijze van organisatie, werking en beraadslaging van de arrondissementele commissie.

Hoofdstuk III - Samenstelling en aanwijzing

Art. 7. De arrondissementele adviescommissie is als volgt samengesteld:

- één vertegenwoordiger van elke syndikale organisatie die deel uitmaakt van het paritair comité;
- één vertegenwoordiger van elke werkgeversorganisatie die deel uitmaakt van het paritair comité.

Elk lid van de commissie kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van zijn organisatie.

Art. 8. De leden van de arrondissementele adviescommissie worden aangeduid voor de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Zij worden aangeduid door de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité. De voordracht van de leden gebeurt bij de voorzitter van het paritair comité.

De mandaten kunnen vroegtijdig een einde nemen:

- a) bij beslissing van de vertegenwoordigde vakorganisatie;
- b) door overlijden;
- c) door ontslagname als lid van de adviescommissie.

De betrokken organisatie voorziet in de vervanging.

Hoofdstuk IV - Duur

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 augustus 1991 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité.

« Aucune donnée mise à disposition sur les sites Web ne peut, partiellement ou dans son intégralité, être copiée, reproduite, affichée, modifiée, communiquée, transmise, publiée, adaptée, partagée, répandue, donnée en licence, transférée ou vendue. Lefebvre Sarrut Belgium se réserve le droit de couper l'accès aux sites Web unilatéralement et avec effet immédiat, sans qu'il puisse être réclamé quelconque indemnité et sans préjudice du droit de Lefebvre Sarrut Belgium de réclamer des indemnités pour les dommages qu'elle a subis de ce fait. »

Huishoudelijk reglement van de arrondissementale advieskommissie

Cao van 14 juni 1989 betreffende het huishoudelijk reglement in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 juni 1989 tot instelling van arrondissementale advieskommissie bestemd voor ondernemingen die over geen syndicale afvaardigingen beschikken.

1. Procedure tot verzoek van samenroeping van de arrondissementale advieskommissie

In geval van klacht dient volgende procedure te worden nageleefd:

- a) De vakbondssecretaris dient tussen te komen bij de onderneming;
- b) Indien geen oplossing wordt gevonden, wordt de klacht overgemaakt aan de nationale instanties van de vakbond;
- c) De vakbond (nationaal) maakt de klacht over aan de patronale organisaties, met het verzoek tussen te komen bij de betrokken werkgever;
- d) Indien geen resultaat bereikt wordt, of indien de werkgever niet is aangesloten bij een werkgeversorganisatie, wordt de klacht overgemaakt aan de heer voorzitter van het Paritair comité;
- e) Alvorens de verzoeningsvergadering bijeen te roepen vraagt de heer voorzitter van het Paritair comité advies aan de arrondissementale advieskommissie.

2. Bijeenroeping arrondissementale advieskommissie

De arrondissementale commissie kan slechts worden samengeroepen op verzoek van de heer voorzitter van het Paritair comité.

In de praktijk zal de heer voorzitter van het Paritair comité zijn verzoek uitsluitend richten tot FEBELHOUT vzw die onmiddellijk de leden van de betrokken commissie hierover zal inlichten en plaats en datum bepalen waarop de commissie vergadert.

De bijeenroeping gebeurt bij gewoon schrijven, minstens 8 dagen voor de vergadering van de commissie.

Afschrift van de uitnodiging zal tevens overgemaakt worden aan de leden van het verzoeningscomité van het Paritair comité.

De vergaderingen van de arrondissementale advieskommissie zullen plaatsvinden na de normale arbeidsuren dwz na 17 uur.

3. Vergoedingen - verplaatsingskosten

De leden van de arrondissementale advieskommissie krijgen een vergoeding, betaald per zitting. De vergoeding is deze dewelke betaald wordt aan de leden van het Paritair comité. De leden ontvangen

tevens verplaatsingsvergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan de verplaatsingsvergoeding die wordt uitbetaald aan de leden van het Beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid.

De voornoemde vergoedingen worden ten laste genomen van de begroting van het Fonds voor bestaanszekerheid, en worden uitbetaald aan de hand van een prestatiestaat.

Huishoudelijk reglement voor het Comité voor preventie en bescherming

Deze tekst is niet, zoals het huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraad, het voorwerp geweest van een akkoord in het Paritair Comité 126.

Hoofdstuk I - Zetel en samenstelling van het Comité voor preventie en bescherming

Art. 1. De zetel van het Comité voor preventie en bescherming op het werk, verder afgekort "Comité Pbw", van is gevestigd te, straat, nr

Art. 2. Het Comité Pbw is paritair samengesteld uit:

a) het ondernemingshoofd en een of verscheidene door hem aangewezen gewone en plaatsvervangende werkgeversafgevaardigden¹⁶

die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie welke zij in de onderneming vervullen;

b) de gewone personeelsafgevaardigden en de plaatsvervangende personeelsafgevaardigden.

Art. 3.

§1. Vervanging van een werkgeversafgevaardigde

De mandaten van de werkgeversafgevaardigden gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij hun leidinggevende functie in de onderneming niet verliezen. Indien een werkgeversafgevaardigde zijn leidinggevende functie verliest, mag hij worden vervangen door een werkgeversafgevaardigde die dezelfde functie uitoefent.

§2. Vervanging van een werknemersafgevaardigde

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen:

¹⁶ De werkgeversafgevaardigden mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

1) ingeval het gewoon lid verhinderd is;

2) indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om een van de redenen voorzien in het tweede lid van artikel 21 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, nl. wanneer het gewoon lid ontslagnemend is, overleden is of niet langer de verkiesbaarheidvoorwaarden vervult. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid het mandaat van het gewoon lid van wie het mandaat een einde nam. In zijn plaats wordt een nieuwe plaatsvervanger aangeduid.

Dit is de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en dezelfde lijst, die het grootste aantal stemmen kreeg.

Hoofdstuk II - Opdracht van het Comité Pbw

Art. 4.

§1. Het Comité Pbw heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat ondernomen wordt om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen.

Dit welzijn heeft betrekking op:

- de arbeidsveiligheid;
- de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk;
- de ergonomie;
- de arbeidshygiëne;
- de verfraaiing van de werkplaatsen;
- de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, evenwel alleen die welke een invloed hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

De specifieke taken van het Comité Pbw kaderen in de veiligheidswetgeving, waaronder de Codex over het welzijn op het werk, de welzijnswet en het Algemeen reglement op de arbeidsbescherming, in het bijzonder artikel 837.

Teneinde hun opdracht te verwezenlijken kunnen de leden van het Comité Pbw onder meer gebruik maken van een document zoals is opgenomen als bijlage aan dit reglement en waarmee zij vastgestelde gevaren of risico's kunnen signaleren aan de hiërarchische lijn en aan de werkgever.

Een kopie van de hier bedoelde kennisgeving wordt door de opsteller bezorgd aan de secretaris van het Comité Pbw.

Hoofdstuk III - Vergaderingen, oproepingen en agenda

Art. 5. Het Comité Pbw vergadert in zijn in art. 1 aangeduide vestigingsplaats.

De lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking gesteld van het Comité Pbw.

Art. 6. Het Comité Pbw vergadert ten minste eenmaal per maand op de dag van de week om uur¹⁷.

Wanneer deze vaste datum of een andere afgesproken datum om ernstige redenen niet kan worden aangehouden, bepaalt het Comité Pbw binnen de week een andere dag.

Het ondernemingshoofd moet bovendien een buitengewone vergadering van het Comité Pbw bijeenroepen, telkens wanneer ten minste één derde van de gewone leden van de personeelsafvaardiging hem hierom verzoekt.

De verzoekers doen mededeling van de punten die zij op de agenda van deze buitengewone vergadering wensen geplaatst te zien.

Deze buitengewone vergadering moet plaatsvinden binnen kalenderdagen na de aanvraag, op dag en uur vastgesteld door de voorzitter.

Het Comité Pbw komt tevens onmiddellijk in spoedvergadering samen telkens wanneer:

- er een dringend probleem is;
- er een ernstig ongeval, technisch incident of zware vergiftiging te vrezen valt of gebeurd is.

Art. 7.

§1. De uren van de vergadering van het Comité Pbw zullen worden vastgesteld, rekening houdend, voor zover dit mogelijk is, met de noodwendigheden van de onderneming, met de wensen van de afgevaardigden van het personeel en met de mogelijkheid om de agenda normaal af te handelen.

§2. Voorbereidende vergadering

De personeelsafvaardiging kan vóór de vergadering in een daartoe aangeduid lokaal vergaderen, minuten vóór de vergadering, of de dag vóór de vergadering van u tot u¹⁷.

¹⁷ Invullen, volgens de afspraak gemaakt in de onderneming.

De tijd die wordt besteed aan deze voorbereidende vergadering wordt vergoed overeenkomstig de bepalingen van artikel 25 van dit reglement.

De personeelsafgevaardigden kunnen zich, mits gegronde redenen, tijdens de voorbereidende vergadering laten bijstaan door een intern preventieadviseur, een deskundige van hun representatieve werknemersorganisatie en eventueel, na unaniem akkoord in het Comité Pbw, eveneens door een of meer deskundigen van buiten de onderneming.

Telkens worden de nodige afspraken daartoe gemaakt tijdens de voorafgaande vergadering van het Comité Pbw.

Art. 8.

De uitnodiging die de handtekening van de voorzitter en de secretaris draagt, wordt acht dagen voor de vergadering van het Comité Pbw aan elk gewoon (en plaatsvervangend) lid van het Comité Pbw individueel op de werkplaats overhandigd of bij afwezigheid met de post verzonden.

Dezelfde uitnodiging wordt eveneens aan de arbeidsgeneesheer en aan de preventieadviseurs van de onderneming bezorgd.

De arbeidsgeneesheer dient minstens eenmaal per jaar deel te nemen aan de vergaderingen van het Comité Pbw, meer bepaald op die waarop het jaarverslag van de medische dienst wordt besproken. Op verzoek van het Comité Pbw dient hij echter ook op andere vergaderingen van het Comité Pbw aanwezig te zijn.

Op vraag van het Comité Pbw kunnen ook nog andere interne of externe preventieadviseurs of deskundigen naar de vergaderingen uitgenodigd worden.

In dat geval zorgt de secretaris van het Comité Pbw ervoor dat deze eveneens een schriftelijke uitnodiging ontvangen.

De uitnodiging vermeldt de agenda van de vergadering en eventueel de personen die een buitengewone vergadering hebben aangevraagd.

Samen met de uitnodiging wordt tevens het maandverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming aan de leden van het Comité Pbw bezorgd, evenals de notulen van de vorige vergadering en alle andere nodige documenten.

Wanneer een gewoon lid van het Comité Pbw verhinderd is om aan de vergadering deel te nemen dient hij de eerst in aanmerking komende plaatsvervanger te verwittigen evenals diens hiërarchische overste en de secretaris van het Comité Pbw.

De voorzitter van het Comité Pbw laat in overleg met de secretaris een bericht op een voor het personeel toegankelijke plaats aanplakken met opgave van de dag van de vergadering en de voornaamste punten op de agenda.

Art. 9. De agenda wordt door de voorzitter vastgesteld die vooraf met de secretaris overleg pleegt.

De agenda omvat verplicht al de punten die de voorzitter besloot erop te vermelden of die door een lid van het Comité Pbw minstens tien dagen vóór de vergadering werden aangevraagd. Dringende kwesties kunnen op de vergadering zelf aanhangig gemaakt worden, zonder inachtneming van de voorgaande bepalingen. Het Comité Pbw oordeelt dan wanneer deze kwesties uitvoeriger zullen worden besproken.

Op de agenda staan eveneens de punten waarover een advies of een rapport of een standpunt werd gevraagd door officiële organisaties die bij de wet bevoegd werden verklaard om het Comité Pbw om advies te vragen, inzonderheid de technische en medische inspectiediensten en het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Op de agenda kunnen alleen punten staan die binnen de bevoegdheid van het Comité Pbw vallen.

Art. 10. Het Comité Pbw kan alleen geldig beraadslagen en beslissen wanneer er ten minste een werkgeversafgevaardigde en de helft van de werknemersafgevaardigden aanwezig zijn.

Hoofdstuk IV - Voorzitter en secretaris

Art. 11. Het ondernemingshoofd zit de vergadering voor. Bij afwezigheid of verhindering wordt hij vervangen door een van zijn afgevaardigden, die hij daartoe heeft aangewezen. In de uitoefening van zijn presidentiële functies is de plaatsvervanger met dezelfde machten en hetzelfde gezag als de voorzitter-titularis bekleed.

De punten op de agenda moeten worden besproken in de volgorde zoals zij op de uitnodiging voorkomen. Alleen het Comité Pbw kan punten op de agenda schrappen, verdagen of, bij hoogdringendheid, aan de agenda toevoegen.

De voorzitter geeft aan de leden van het comité die de werknemers vertegenwoordigen de mogelijkheid om tijdens de werktijden en in overleg met de directe overste, met hemzelf, zijn afgevaardigde of de leden van de hiërarchische lijn, de preventieadviseurs en de betrokken werknemers, alle contacten te hebben die nodig zijn voor de uitvoering van hun opdracht.

Art. 12.

§1. De voorzitter verzekert de goede werking van het Comité Pbw, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de debatten. Hij leidt de gevolgtrekkingen uit het debat af en legt ze ter goedkeuring aan het Comité Pbw voor.

§2. De voorzitter verleent het woord en zorgt ervoor dat de spreker niet van het onderwerp afwijkt.

§3. De voorzitter waakt erover en doet de nodige tussenkomsten opdat de debatten waardig en objectief en met wederkerige eerbiediging van de meningen verlopen, wat onontbeerlijk is voor de geest van samenwerking die in de schoot van het Comité Pbw moet heersen.

§4. De voorzitter zorgt voor de uitvoering van de beslissingen die door het Comité Pbw werden genomen.

§5. Tezamen met de secretaris zorgt de voorzitter voor de uitnodigingen tot de vergaderingen.

Art. 13. Het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming of één van zijn adjuncten verricht het secretariaatswerk. De secretaris beschikt hiervoor over de nodige tijd en bijstand vanwege het ondernemingshoofd.

Art. 14. De secretaris of eventueel zijn plaatsvervanger, aangesteld zoals bij artikel 13 hierboven is bepaald, stelt de notulen van de vergadering op.

Hij vermeldt hierin de in het Comité Pbw gedane voorstellen, de genomen beslissingen, alsook een bondige en getrouwe samenvatting van de debatten.

Hij is er eveneens mee belast:

- Elk gewoon en plaatsvervangend lid van het comité ten minste acht dagen vóór de vergadering schriftelijk uit te nodigen. De uitnodiging vermeldt de datum, het uur en de agenda. Zij is vergezeld van het maandverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming, van de notulen van de vorige vergadering van het Comité Pbw en van alle nodige inlichtingen met betrekking tot de agenda.
- Elk gewoon lid ten minste vijftien dagen voor de vergadering van de maand februari het jaarlijks activiteitsverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming te laten geworden. De gewone en plaatsvervangende leden ontvangen een afschrift binnen 30 dagen na het opstellen van de definitieve versie.
- De arbeidsgeneeskundige dienst de datum en de agenda van de vergadering mee te delen.
- Op de daartoe voorziene plaatsen, bedoeld in artikel 22, acht dagen voor de vergadering van het comité een bericht af te kondigen dat de datum en de agenda ervan meedeelt.
- De adviezen van het comité op te stellen.
- De notulen van de vergadering op te stellen en ze ten minste acht dagen voor de volgende vergadering te bezorgen aan de gewone en de plaatsvervangende leden alsmede aan de preventieadviseurs van de interne en externe dienst.
- Binnen acht dagen na de vergadering, de conclusies en de genomen beslissingen op de daartoe voorziene plaatsen tentoon te hangen.

- De inhoud van het jaarlijks actieplan, het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming, de aan de adviezen van het comité gegeven gevolgen en elke informatie waaraan het comité een bijzondere ruchtbaarheid wenst te geven op dezelfde plaatsen tentoon te hangen.
- Binnen 30 dagen vanaf het tijdstip opgelegd voor het opstellen ervan, afschrift van maand- en jaarverslagen toe te zenden aan de gewone en de plaatsvervangende leden.

Hoofdstuk V - Notulen

Art. 15. De notulen bevatten:

- plaats, datum en uur van de vergadering waarvan verslag wordt uitgebracht;
- de namen van de aanwezige, verontschuldigde en afwezige leden;
- de goedkeuring van het voorgaande verslag en de eventuele bemerkingen die daarop worden geformuleerd;
- de adviezen en beslissingen van het Comité;
- een getrouwe, doch beknopte weergave van de tussenkomsten.

De notulen worden gelezen bij het openen van de vergadering die volgt op die waarmee zij in verband staan. Zij worden onmiddellijk goedgekeurd; indien evenwel door het Comité Pbw wijzigingen worden aangenomen die door de leden werden voorgesteld, dan worden deze vermeld in de notulen die in de volgende vergadering moeten worden goedgekeurd.

Art. 16. De eventueel overeenkomstig artikel 15 gewijzigde notulen en waarbij zo nodig de bijlagen zijn gevoegd, worden door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Zij worden in een register ingeschreven dat door de secretaris in het archief wordt weggelegd. Ieder lid van het Comité Pbw kan ze inzien op de door het Comité Pbw vastgestelde dagen en uren.

Hoofdstuk VI - Beslissingen

Art. 17. De beslissingen van het Comité Pbw worden met eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden genomen. Zij kunnen alleen geldig worden genomen indien ten minste de helft van de werknemersvertegenwoordigers aanwezig zijn.

Alleen de leden van de werkgeversdelegatie en de werknemers- delegatie hebben stemrecht voor het nemen van een beslissing of het uitbrengen van een advies. Beslissingen worden unaniem genomen, adviezen kunnen verdeeld zijn.

Voor dringende of ernstige gevaarsituaties voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, geeft de werkgever zo vlug mogelijk een

gevolg conform het unaniem advies van het Comité Pbw. Bij verdeeld advies, geeft het ondernemingshoofd een naar zijn oordeel passend gevolg.

Bij ontstentenis van wettelijke beschikkingen terzake bepaalt het Comité Pbw de periode binnen dewelke een genomen beslissing moet worden uitgevoerd.

In de andere gevallen wordt ofwel een gevolg gegeven binnen de door het Comité Pbw gestelde termijn of indien geen tijdslimiet vastgelegd werd, uiterlijk binnen zes maanden.

Indien het ondernemingshoofd het unaniem advies niet volgt of een keuze maakt uit de verdeelde adviezen, deelt hij de reden van zijn beslissing mede aan het Comité Pbw.

Het ondernemingshoofd verklaart tevens de maatregelen die in gewettigd dringend geval werden genomen zonder dat het Comité Pbw hier voorafgaandelijk werd over geraadpleegd of geïnformeerd.

Hoofdstuk VII - Archief

Art. 18. Alle documenten betreffende het welzijn van de werknemers en de werking van het Comité Pbw worden door het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming bijgehouden op een plaats die aan het Comité Pbw werd meegedeeld, nl. lokaal nr ...

Elk gewoon en plaatsvervangend lid van het Comité Pbw kan, na kennisgeving aan het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming, op door het Comité Pbw vastgestelde tijdstippen, deze documenten raadplegen zonder ze te verplaatsen. In dwingende gevallen kan van deze uren afgeweken worden na voorafgaande verwittiging van de rechtstreekse overste.

Het register van de notulen zal tijdens de in artikel 7 voorziene voorbereidende vergadering ter beschikking van de personeelsafgevaardigden worden gesteld.

Wanneer de leden van het Comité Pbw inzage wensen in documenten die op een andere plaats dan in het archief worden bewaard en die betrekking hebben op de werking van het Comité Pbw brengen zij dit ter kennis van de voorzitter. Deze doet dan het nodige met het oog op een normale en vlotte werking van het Comité Pbw.

Alle archiefstukken worden 5 jaar bijgehouden.

Hoofdstuk VIII - Specifieke opdrachten

Art. 19. Het Comité Pbw kan één of meer van zijn leden ermee gelasten de punten die op de agenda staan of die tot zijn bevoegdheid behoren, te onderzoeken en hem hierover verslag uit te brengen; daarvoor dienen zij

zich door een geest van goede verstandhouding, die in het Comité Pbw moet heersen, te laten leiden.

Art. 20.

§1. De preventieadviseurs van de onderneming kunnen aan elke vergadering deelnemen. Het hoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming neemt van ambtswege deel aan de vergadering.

§2. Het Comité Pbw kan, in verband met de op de agenda geplaatste punten, een beroep doen:

a) op personen van de onderneming die belast zijn met een bijzondere verantwoordelijkheid of die een concrete kennis hebben van het probleem dat wordt onderzocht;

b) op één of meer deskundigen van buiten de onderneming, na unaniem akkoord in het Comité Pbw.

Art. 21. Het Comité Pbw neemt de nodige schikkingen met het oog op de samenstelling van een beperkte afvaardiging voor de hierna bedoelde taken, voorzien in de artikels 10 tot 12 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités Pbw:

- het jaarlijks uitvoeren van een rondgang in de onderneming samen met de bevoegde preventieadviseur en/of de arbeidsgeneesheer en het bevoegde lid van de hiërarchische lijn;
- het zich onmiddellijk ter plaatse begeven wanneer:
 - er ernstige risico's zijn waarbij de schade dreigend is en telkens er een ernstig ongeval of incident gebeurd is;
 - erom verzocht wordt door ten minste een derde van de werknemersafvaardiging in het Comité;
- het te woord staan van de met het toezicht belaste ambtenaren bij hun toezichtsbezoeken in de onderneming.

Bij de aanduiding van de bedoelde afvaardiging wordt rekening gehouden met de beschikbaarheid van de leden op het ogenblik waarop de bedoelde taken dienen te worden volbracht.

De afvaardiging van het personeel bestaat uit één afgevaardigde van iedere vakorganisatie die zetelt in het Comité Pbw, uit de categorie van werknemers waarvoor het risico wordt onderzocht.¹⁸

De samenstelling van de bedoelde afvaardiging wordt toegelicht in een bijlage aan onderhavig reglement.

¹⁸ Dit is een suggestie, indien anders wordt overeengekomen: de tekst aanpassen.

Hoofdstuk IX - Voorlichting van het personeel

Art. 22. Het Comité Pbw beschikt over een uithangbord op de in bijlage gedetailleerde in het oog vallende en goed toegankelijke plaats(en) met het oog op de voorlichting van het personeel.

Het hoofd van de interne dienst Pbw dient deze borden te gebruiken om:

- acht dagen vóór de vergadering van het Comité Pbw de datum en de agenda mede te delen aan het personeel;
- binnen acht dagen na de vergadering de conclusies en de genomen beslissingen bekend te maken;
- de inhoud van het jaarlijks actieplan, het jaarverslag van de interne dienst Pbw, de aan de adviezen van het Comité Pbw gegeven gevolgen en elke informatie waaraan het Comité Pbw een bijzondere ruchtbaarheid wenst te geven, op te hangen;
- de samenstelling van het Comité Pbw en de beperkte afvaardiging, bedoeld in artikel 21 aan te plakken.

Art. 23. Alle mededelingen van het Comité Pbw aan het personeel worden aangeplakt in de taal zoals bij wet bepaald voor het taalgebied van de onderneming. Het Comité Pbw kan bepalen dat eventueel nog andere talen moeten worden gebruikt bij het verstrekken van informatie aan het personeel met betrekking tot onderwerpen die tot de bevoegdheid van het Comité Pbw behoren, zodat zij door alle werknemers worden begrepen.

Art. 24. Ter gelegenheid van het opstellen van het jaarlijks actieplan wordt door het Comité Pbw onder meer onderzocht in welke mate opleiding van het personeel eventueel kan bijdragen tot de preventie en bescherming op het werk.

Hoofdstuk X - Prestaties van de afgevaardigden

Art. 25. De vergaderingen van het Comité Pbw, de voorbereidende vergaderingen voorzien in artikel 7 van dit reglement evenals alle andere prestaties door de leden van het Comité Pbw te leveren, zelfs buiten de normale werkuren, op vraag van het Comité Pbw en overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig goedge.

Eventuele aanvullende vervoerskosten van de personeelsafgevaardigden zijn ten laste van de werkgever in de volgende gevallen:

- a) wanneer zij vergaderingen tussen verschillende zetels bijwonen;
- b) wanneer zij, buiten hun gewone werkuren, vergaderingen moeten bijwonen of prestaties moeten leveren met gebruik van eigen vervoermiddelen;

c) wanneer zij zich in de onmogelijkheid bevinden om van hun normale vervoerbewijzen voor een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruik te maken.

Hoofdstuk XI - Wijzigingen in het reglement

Art. 26. Dit reglement kan op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een derde van de gewone leden van de personeelsafvaardiging van het Comité Pbw worden gewijzigd. De voorgestelde wijzigingen dienen tien dagen vóór de vergadering van het Comité Pbw schriftelijk te worden ingediend bij het ondernemingshoofd en eveneens overhandigd te worden aan de secretaris en aan de werknemersafgevaardigden. In het reglement kan geen enkele wijziging worden aangebracht die zou indruisen tegen de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen.

Art. 27. Het Comité Pbw kan alleen beraadslagen en beslissen over de voorgestelde wijzigingen wanneer het ondernemingshoofd aanwezig is of vertegenwoordigd en indien twee derde van de gewone leden aanwezig is.

Hoofdstuk XII - Slotbepalingen

Art. 28. Een exemplaar van het huishoudelijk reglement moet aan alle gewone en plaatsvervangende leden van het Comité Pbw worden overhandigd.

Het wordt eveneens door aanplakking ter kennis van het personeel gebracht.

Art. 29. De samenstelling van het Comité Pbw en van de beperkte afvaardiging, zoals bedoeld in artikel 22, moet in de lokalen van de onderneming op een voor het personeel toegankelijke plaats worden aangeplakt.

Art. 30. Dit huishoudelijk reglement omvat de volgende bijlagen:

Bijlage I: namen van de gewone en plaatsvervangende leden van het Comité Pbw die de werkgever en de werknemers vertegenwoordigen + naam en voornaam van de voorzitter van het Comité Pbw en, in voorkomend geval, van zijn plaatsvervanger.

Bijlage II: samenstelling van de beperkte afvaardiging.

Bijlage III: plaatsen waar de informatie m.b.t. het welzijn van de werknemers wordt medegedeeld.

Bijlage IV: kennisgeving betreffende risico's of gevaren (zie modeldocument als bijlage).

Hoofdstuk XIII - Geldigheidsduur

Art. 31. Dit huishoudelijk reglement treedt in werking op en geldt voor onbepaalde tijd.

Huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden

Beslissing van het PC van 6 mei 1987 (KB 25 april 1988).

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, inzonderheid op artikel 22, par. 3.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en geldigheid

Art. 1. Deze beslissing tot vaststelling van het model huishoudelijk reglement van de ondernemingsraden is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking ressorteren.

Art. 2. Deze beslissing treedt in werking op 1 januari 1987.

Hoofdstuk II - Model huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraad

Afdeling I: Zetel en samenstelling van de ondernemingsraad

Art. 1. De zetel van de ondernemingsraad is gevestigd te:

Art. 2. De ondernemingsraad is paritair samengesteld en bestaat uit 1. het ondernemingshoofd dat rechtens lid is van de raad, of zijn plaatsvervanger;

2. de afgevaardigden van het ondernemingshoofd en hun plaatsvervangers;

3. de afgevaardigden van het personeel der onderneming en hun plaatsvervangers.

De plaatsvervangende leden nemen zitting in vervanging van een effectief lid dat overleden is, dat ontslagnemend is of van een lid dat niet langer de bij de wet vereiste verkiesbaarheidsvoorwaarden vervult. Een effectief lid dat verhinderd is, zal vervangen worden door een plaatsvervanger.

Afdeling II: Taak van de ondernemingsraad

Art. 3.

1. Binnen de perken van de vigerende wetgeving betreffende de ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad volgende rechten en bevoegdheden:

Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (Belgisch Staatsblad van 27-28 september 1948).

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden (algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 12 september 1972 Belgisch Staatsblad van 25 november 1972).

Koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële verplichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (Belgisch Staatsblad van 28 november 1973).

Koninklijk besluit van 12 augustus 1981 tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 november 1973 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1981).

Koninklijk besluit nr. 18 van 18 maart 1982 houdende reglementering en organisatie van de controle op de aanwending van het effect van het matigingsbeleid op de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 20 maart 1982).

Advies over de tewerkstellings- en personeelsinformatie zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden (koninklijk besluit van 12 september 1972 - Belgisch Staatsblad van 25 november 1972).

Advies over de economische en financiële informatie voorzien in het koninklijk besluit van 27 november 1973 (Belgisch Staatsblad van 28 november 1973) en van 12 augustus 1981 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1981) houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Advies inzake het collectief ontslag voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (koninklijk besluit van 6 augustus 1973 - Belgisch Staatsblad van 17 augustus 1973), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10bis van 2 oktober 1975 (koninklijk besluit van 1 december 1975 - Belgisch Staatsblad van 31 januari 1976) en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag (koninklijk besluit van 21 januari 1976 - Belgisch Staatsblad van 17 februari 1976).

Advies inzake het conventioneel brugpensioen na ontslag door de werkgever voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde

werknemers indien zij worden ontslagen (koninklijk besluit van 16 januari 1975 - Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975).

Advies en informatie inzake de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 27 van 27 november 1975 betreffende de verplichting voor de werkgever vertragingen in de betalingen te melden (koninklijk besluit van 17 februari 1976 - Belgisch Staatsblad van 23 maart 1976).

2. De ondernemingsraad bezit op economisch en financieel gebied bevoegdheid van informatie en van advies.

De inlichtingen die moeten worden verstrekt door het ondernemingshoofd of zijn rechtstreekse afgevaardigde zullen moeten bevatten:

- een basisinformatie;
- een jaarlijkse voorlichting;
- een regelmatige periodieke voorlichting (minstens driemaandelijks);
- occasionele inlichtingen zoals dit voorzien is bij koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (Belgisch Staatsblad van 28 november 1973) en de wet tot hervorming van het bedrijfsrevisorat van 21 februari 1985 (Belgisch Staatsblad van 28 februari 1985);
- informatie over de besparingen en de bestedingen ervan.

Deze inlichtingen zullen schriftelijk overhandigd worden aan alle effectieve en plaatsvervangende leden en dit ten minste twee weken voor de speciale vergadering waarop deze informatie zullen uitgelegd worden en zullen besproken worden.

3. De bevoegdheid van de ondernemingsraad inzake tewerkstelling zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden (koninklijk besluit van 12 september 1972 Belgisch Staatsblad van 25 november 1972).

4. Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad raadplegen over maatregelen betreffende de beroepsopleiding en beroepsomscholing.

5. Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad inlichten over de regels die in de onderneming aan de grondslag liggen van het personeelsbeleid.

6. Nopens de structuurwijzigingen wordt de ondernemingsraad ingelicht zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve

arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden (koninklijk besluit van 12 september 1972 - Belgisch Staatsblad van 25 november 1972).

7. De algemene criteria in geval van afdanking of weder aanwerving wegens economische of technische omstandigheden worden door de ondernemingsraad bepaald.

8. Het beheer van de maatschappelijke werken die door de onderneming worden ingesteld voor het welzijn van het personeel.

9. Binnen de wetgeving, het arbeidsreglement opstellen of wijzigen en alle nodige maatregelen nemen om het personeel dienaangaande in te lichten; bepalen van de besteding der geldboeten zoals ze in het arbeidsreglement worden voorzien.

10. Zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de werknemers.

11. Waken over de toepassing van de beschikkingen omtrent de mindervaliden in toepassing van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale herklassering van minder-validen.

12. Zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming aanbelangt ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende verschillende graden van beroepskwalificatie.

13. De data van de collectieve jaarlijkse vakantie en de collectieve compensatiedagen bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel invoeren.

14. De beslissing nemen in verband met de vervanging van feestdagen die op een zondag vallen of op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt.

15. Wat het betaald educatief verlof betreft, de verdeling maken van deze uren binnen de perken van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, artikelen 109 en volgende en van het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 van hoofdstuk IV van deze wet.

16. Vooraf ingelicht en geraadpleegd worden betreffende de door het ondernemingshoofd voorgenomen maatregelen en middelen aan te wenden om het onthaal van nieuwe werknemers in de onderneming te organiseren.

17. Toezicht op de stages van jongeren (artikelen 48-67 van de programmawet van 1978).

18. Toezicht op de aanwending van de overheidshulp (koninklijk besluit van 25 september 1972 en ministrieel besluit van 26 april 1973).

Afdeling III: Vergadering, oproeping en dagorde

Art. 4. De ondernemingsraad vergadert ten zetel van de onderneming. Het ondernemingshoofd stelt de voor de vergaderingen nodige lokalen en materialen ter beschikking van de raad.

Art. 5. De ondernemingsraad is verplicht eenmaal per maand te vergaderen. De data van de vergadering worden vastgesteld volgens een vast kalender of bij het einde van elke vergadering. De raad vergadert bovendien telkens als de voorzitter het nuttig acht of op aanvraag van een derde der personeelsafgevaardigden; in dit geval heeft de vergadering plaats binnen de acht dagen na de aanvraag.

Naast deze maandelijks vergaderingen zal de ondernemingsraad ook de nodige vergadertijd krijgen die er voorzien is voor de besprekingen van de economische en financiële informatie en dit volgens artikel 31 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (Belgisch Staatsblad van 28 november 1973).

Art. 6. De personeelsafgevaardigden kunnen voor elke vergadering van de ondernemingsraad, gedurende de nodige tijd, in afzonderlijke vergadering bijeenkomen. Het ondernemingshoofd stelt hen hiertoe een lokaal ter beschikking.

Art. 7. De raad vergadert tijdens de werkuren, behalve wanneer hij daar anders toe beslist.

Art. 8. De vergaderingen van de ondernemingsraad en de prestaties die door de raadsleden of door andere personeelsleden overeenkomstig de bepalingen van dit reglement worden verricht, worden als gewone arbeidstijd beschouwd en als zodanig door de onderneming bezoldigd.

Art. 9. De uitnodiging tot de vergadering met vermelding van de agendapunten wordt uiterlijk acht dagen voor de vergadering aan de leden toegestuurd of ter hand gesteld.

Alle documenten die betrekking hebben op de agenda worden bij de uitnodiging gevoegd, tenzij andere wettelijke bepalingen in een vroegere terhandstelling voorzien.

Ingeval het effectief lid verhinderd is aan de vergadering deel te nemen, verwittigt hij het ondernemingshoofd. Deze staat op zijn beurt in voor de oproeping van de plaatsvervanger. De plaatsvervangers zullen zetelen in de volgorde waarin zij verkozen werden.

Art. 10. De agenda wordt uiterlijk 12 dagen voor de vergadering door de voorzitter en de secretaris opgesteld. Op de agenda moeten alle kwesties voorkomen waarvan de voorzitter heeft beslist of waarvan een lid van de raad ten minste twaalf dagen voor de vergadering heeft gevraagd dat zij er op zouden worden gebracht.

Ook komen op de agenda voor de kwesties waarvoor ten minste twaalf dagen voor de vergadering advies of verslag is gevraagd.

Zodanige vraag wordt verantwoord en gaat vergezeld van de desbetreffende documenten.

Art. 11. Ten einde hun taak als afgevaardigde degelijk te kunnen vervullen, zal het nodige aantal verslagen en documenten ter hand worden gesteld van de personeelsafgevaardigden; tevens zullen deze documenten worden overhandigd aan de plaatsvervanger(s).

Art. 12. Wanneer de raad oordeelt dat wegens tijdgebrek de dagorde niet kan worden afgehandeld, moeten de nog niet afgehandelde punten bij voorrang besproken worden op de volgende vergadering of op een speciale vergadering die zal plaatsvinden binnen de twee weken.

Afdeling IV: Voorzitterschap en secretariaat

Art. 13. Het ondernemingshoofd zit de vergadering voor. Bij afwezigheid of verhindering moet hij zich laten vervangen door de persoon die hij daartoe heeft gemachtigd. De gemachtigde wordt aangesteld in de eerste vergadering van de ondernemingsraad. Hij heeft dezelfde bevoegdheid en hetzelfde gezag als het ondernemingshoofd.

De voorzitter zorgt voor de goede werking van de raad, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt de besprekingen en sluit ze af, stelt de vragen waarover een beslissing moet worden genomen, kondigt de genomen beslissingen aan.

De punten van de agenda moeten worden besproken in de volgorde waarin zij op de oproeping voorkomen. Alleen de raad kan een of meer punten van de agenda schrappen of de volgorde ervan wijzigen.

Art. 14. Onderwerpen die individuele personeelsleden betreffen worden door de raad als vertrouwelijk beschouwd. Ze zullen niet in het beknopt verslag, bedoeld bij artikel 30, worden opgenomen.

Ter gelegenheid van zijn mededeling aan de ondernemingsraad van de informatie bedoeld onder artikel 3, punt 2, doet het ondernemingshoofd in voorkomend geval, het vertrouwelijke karakter van zekere inlichtingen opmerken waarvan de verspreiding een nadeel aan de onderneming zou kunnen berokkenen.

In geval van onenigheid hieromtrent zal de kwestie kunnen voorgelegd worden aan de in het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad (Belgisch Staatsblad van 28 november 1973) beoogde bevoegde ambtenaar. Het ondernemingshoofd kan aan de raadsleden de tekst van artikel 30 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (Belgisch Staatsblad van 27-28 september 1948) herinneren. Dit artikel maakt artikel 458 van het strafwetboek toepasselijk op de leden van de ondernemingsraad die inlichtingen van individuele aard, waarvan zij kennis hadden wegens de door hen uitgeoefende functies of mandaten, wederrechtelijk hebben medegedeeld of ruchtbaar gemaakt. Hetzelfde geldt voor de wederrechtelijke mededeling of het ruchtbaar maken van globale

inlichtingen die van die aard zijn dat de mededeling ervan nadeel kan berokkenen aan de belangen van de onderneming.

Art. 15. De voorzitter ziet er op toe dat de besprekingen verlopen met de objectiviteit en de eerbiediging van andermans mening, die onmisbaar zijn voor de geest van samenwerking die in de ondernemingsraad moet heersen.

De raadsleden die zich aan een aantijging of een kwetsende persoonlijke zinspeling schuldig maken, roept hij tot de orde.

Art. 16. De secretaris wordt uit de leden van de personeelsafvaardiging gekozen en tijdens de eerste vergadering van de raad door haar aangesteld.

De adjunct-secretaris wordt op dezelfde wijze aangesteld. Hij vervangt de secretaris wanneer deze verhinderd is.

Art. 17. De secretaris verzendt de oproepingen, ontvangt de aan de raad gerichte briefwisseling, stelt de notulen van de vergadering op en bewaart deze notulen alsook het archief; hij zorgt er bovendien voor dat de notulen aan de raadsleden medegedeeld worden overeenkomstig artikel 23 van dit reglement.

Art. 18. Het ondernemingshoofd bezorgt de secretaris alle materiele medewerking die deze nodig heeft om zijn opdracht te vervullen. De secretaris moet over de nodige tijd kunnen beschikken om zijn opdracht uit te voeren.

De personen die zijn aangewezen om de secretaris in het vervullen van zijn opdracht bij te staan, doen dit onder zijn verantwoordelijkheid.

Art. 19. De secretaris ontvangt voor de aan zijn opdracht bestede tijd een bezoldiging gelijk aan die welke hem wegens zijn gewone arbeidsprestaties voor een overeenstemmende duur verschuldigd is.

Art. 20. De raad kan de voorzitter en de secretaris of enig ander lid gelasten hem bij de administratieve overheden en bij de openbare of privéinstellingen te vertegenwoordigen.

Afdeling V: Notulen

Art. 21. Het ontwerp van de notulen, opgemaakt door de secretaris, wordt binnen de drie dagen aan de voorzitter voorgelegd.

De notulen worden voorgelezen bij de aanvang van de vergadering volgend op die waarop zij betrekking hebben. Zij worden onmiddellijk goedgekeurd, tegelijk met de eventuele wijzigingen.

Art. 22. De notulen moeten bevatten:

1. de aan- en afwezigheden en de eventuele motivering voor deze laatste;
2. de aan de raad gedane voorstellen;
3. een getrouwe samenvatting van de besprekingen;

4. de uitgebrachte adviezen en de door de raad genomen beslissingen.

Art. 23. Een door voorzitter en secretaris gewaarmerkt afschrift van de eventueel overeenkomstig artikel 21, gewijzigde notulen wordt door toedoen van de secretaris aan ieder lid en plaatsvervanger bezorgd.

Art. 24. De beslissingen van de ondernemingsraad worden bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden genomen.

Afdeling VI: Archief

Art. 25. Het gehele archief wordt in het onder artikel 4 bedoelde lokaal bewaard in een meubel dat speciaal daartoe is bestemd en op slot kan worden gedaan. Het blijft ter beschikking van de leden en plaatsvervangers die het steeds kunnen raadplegen.

Afdeling VII: Studie-, advies- en voorlichtingsopdrachten

Art. 26. De ondernemingsraad kan één of meer van zijn leden gelasten de punten die op de agenda staan of die binnen het raam van zijn bevoegdheid vallen, te onderzoeken en hem hierover verslag uit te brengen, waarbij zij zich laten leiden door de geest van verstandhouding die in de ondernemingsraad moeten heersen.

Art. 27. De ondernemingsraadsleden kunnen, overeenkomstig artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad (Belgisch Staatsblad van 28 november 1973), personen als adviseurs op de vergaderingen uitnodigen.

Art. 28. Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de attesten moeten aan de leden die de werknemers in de ondernemingsraden vertegenwoordigen de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen.

Art. 29. In de loop van het jaar zal de secretaris de inventaris bijhouden van alle punten die op de onderscheiden agenda's voorkomen en in een aantal rubrieken onderbrengen. In de ondernemingsraad van januari zal deze inventaris aan alle effectieve en plaatsvervangende leden worden afgegeven.

Afdeling VIII: Voorlichting van het personeel

Art. 30. Afgezien van de andere middelen waarover de voorzitter beschikt om het personeel van de onderneming voor te lichten, moet hij op verscheidene goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaatsen een afschrift van elke oproeping tot de vergaderingen van de raad en van elke vergadering een beknopt verslag doen aanplakken. De ondernemingsraad beslist welke punten wegens hun vertrouwelijk karakter uit de notulen zullen worden geschrapd met het oog op de aanplakking.

Zo nodig kan de raad ook beslissen deze documenten met het oog op de aanplakking te vertalen, opdat alle leden van het personeel ze kunnen begrijpen.

Art. 31. Het volledig verslag van elke vergadering wordt bewaard in het archief, in het daartoe bestemde meubel; het ligt voor de personeelsleden ter inzage op de door de raad vastgestelde dagen en uren.

Afdeling IX : Slotbepalingen

Art. 32. Dit reglement kan worden gewijzigd op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een lid van de ondernemingsraad.

De raad kan beslissen dat het wijzigen van het reglement eenmaal per jaar, op een vaste datum, op de agenda wordt geplaatst.

Aan het reglement kan geen wijziging worden gebracht die tegen de geldende wettelijke en reglementaire bepalingen zou indruisen of die zou strekken tot het schrappen van één of meer van de tien punten bepaald in artikel 22, par. 3, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 15 juni 1953 (Belgisch Staatsblad van 18 juni 1953) en van 15 maart 1954 (Belgisch Staatsblad van 2 april 1954).

Art. 33. De ondernemingsraad kan over de voorgestelde wijzigingen alleen beraadslagen en beslissen indien ten minste twee derde van zijn leden aanwezig zijn, de voorzitter inbegrepen.

Art. 34. Een exemplaar van het huishoudelijk reglement wordt aan alle leden en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad bezorgd.

Art. 35. Dit huishoudelijk reglement wordt door de ondernemingsraad met unanimitéit aangenomen tijdens de vergadering van en is van toepassing vanaf

ANDERE

Sectorale non-discriminatiecode

Cao van 24 september 2003.

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders/sters tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de Discriminatiewet van 12 december 2002 en het Vlaams decreet van 24 april 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Doel

Art. 2. De sociale partners uit de sector stoffering en houtbewerking (Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking) brengen tot uitdrukking dat ze een groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elk ongewenst onderscheid op basis van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.

Sensibilisering

Art. 3. Zij zullen daarom via de hun geëigende kanalen, alle werkgevers en werknemers uit de sector sensibiliseren om deze non-discriminatiecode te respecteren.

Personneelsbeleid

Art. 4. In het bijzonder zullen de werkgevers worden gevraagd de werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel te laten gebeuren op een zodanige wijze dat iedereen behandeld wordt als een gelijke, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.

De werkgever zal erop toezien dat in zijn onderneming de werknemers met elkaar en anderen omgaan in wederzijds respect. Hij stelt een vertrouwenspersoon aan die eventuele klachten kan aanhoren.

Omgangsvormen

Art. 5. De werknemers worden opgeroepen respect te hebben voor elkaar en voor anderen, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap of fysische eigenschap.

Opleiding

Art. 6. Bij vormings-, opleidings- of andere activiteiten die de sector organiseert, zowel intern als extern, wordt expliciet aandacht besteed aan het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, voorzover dit past bij de aard van de activiteit.

Duur

Art. 7. Deze overeenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur met ingang van 1 oktober 2003. Partijen kunnen de collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits inachtneming van de opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het paritair Comité.

**Jouw stem.
Onze kracht.**
www.accg.be/sv2020



WWW.ACCG.BE



Stoffering en
houtbewerking
PC 126

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk