

Cao van 13 maart 2019 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 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:

Categorieën	Lonen op 1 januari 2019
	37 u 20 week EUR
I	14,9190
II	14,5220
III	14,1400
IV	13,7170
V	13,2840

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 van de consumptieprijsen

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 gezondheidsindexcijfer van de consumptieprijsen maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische zaken 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 ligt ¹. 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 consumptieprijsen en een andere verhoging van de lonen moet worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het 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.

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.

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

Art. 12. De in artikel 11 bedoelde arbeiders hebben per arbeidsdag 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.

§ 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. Deze bepaling geldt niet ten aanzien van het opstarten van onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord 2019-2020.

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2020. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve

arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017 (nummer 140859) waarvan de uitwerking met ingang van 1 januari 2019 verviel.

Commentaar bij art. 16:

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.

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et engagés dans les liens d'un contrat de travail pour ouvriers ou d'un contrat de travail pour ouvriers à domicile.

Par "ouvriers", l'on entend les ouvriers et ouvrières.

Chapitre II - Salaires horaires minimums des ouvriers majeurs

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

Catégories	Salaires 1 ^{er} janvier 2019 semaine de 37 h 20 EUROS
I	14,9190
II	14,5220
III	14,1400
IV	13,7170
V	13,2840

Chapitre III - Barème pour les jeunes

Art. 3.

§ 1. Aux jeunes ouvriers sous contrat d'apprentissage industriel est garanti le salaire comme prévu par la loi du 19 juillet 1983, modifiée par la loi du 6 mai 1998.

§ 2. Les ouvriers occupés sous contrat de travail pour étudiant reçoivent le salaire de la catégorie V selon les pourcentages ci-après :

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

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

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

Chapitre IV - Rattachement des salaires à l'indice des prix à la consommation

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

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

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

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

Art. 8. L'adaptation des salaires à l'indice est reportée au trimestre suivant aussi longtemps que, après l'arrondissement prévu à l'article 7, le coefficient se situe entre 0,9950 et 1,0050¹. Dans ce cas, le coefficient suivant est calculé en divisant la moyenne des indices des troisième et deuxième mois qui précèdent le trimestre civil par le même diviseur que celui qui a été utilisé lorsque le coefficient obtenu n'avait pas donné lieu à l'adaptation.

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

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

Chapitre V - Octroi de suppléments de salaire en cas d'organisation du travail par équipes successives

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

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

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

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

Les conditions plus favorables dont bénéficient les ouvriers de certaines entreprises restent acquises.

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

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

Chapitre VI - Emploi

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

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

Pour ce qui est du droit à l'information des organes de concertation, il est recommandé d'appliquer la réglementation existante dans l'esprit de la loi.

Art. 16. § 1. Les entreprises qui désirent faire appel à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et aux dispositions de la convention collective de travail n° 108 portant sur le travail temporaire et le travail intérimaire conclue le 16 juillet 2013 au sein du Conseil National du Travail ne peuvent le faire que dans les limites prévues dans la loi et, là où c'est exigé, après approbation au niveau de l'entreprise par les représentants des ouvriers et après notification au fonctionnaire compétent.

§ 2. Pour les cas de travail intérimaire dont la durée maximale n'est pas réglée par la CCT 108 ou par la loi du 24 juillet 1987, il faut limiter le maintien en service anormalement long d'un travailleur intérimaire dans une même fonction.

§ 3. Est considérée comme "anormalement longue", l'occupation d'un travailleur intérimaire sous contrats successifs dont la durée totale excède 9 mois.

§ 4. Lorsque l'interruption de l'occupation chez l'employeur-utilisateur n'excède pas 4 semaines, le délai de 9 mois est calculé dès le début de l'occupation.

Chapitre VII - Paix sociale

Art. 17. Les organisations des travailleurs et des employeurs s'engagent, pendant toute la durée de cette convention, à ne pas poser de revendications générales ou collectives, ni au niveau du secteur ni au niveau de l'entreprise. Cette disposition ne s'applique toutefois pas dans le cadre des négociations pour un nouvel accord sectoriel 2019-2020.

Art. 18. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Elle remplace la convention collective de travail du 21 juin 2017 (numéro

140859) qui n'est plus d'application depuis 1^{er} janvier 2019.

Commentaire concernant l'art. 16 :

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