



Koning Albertlaan 95
9000 GENT

C.P. DE L'AMEUBLEMENT & DE L'INDUSTRIE TRANSFORMATRICE DU BOIS 126

Convention collective de travail concernant la classification des tâches - ouvriers

source juridique	source/n° de enreg.	date source juridique	date de publication	page
C.C.T. - 27.09.1978		A.R. - 06.03.1979	M.B. - 01.05.1979	05212

- Chapitre I : Champ d'application
- Chapitre II : Généralités
- Chapitre III : Système de classification des tâches
 - A. Nombre de catégories
 - B. Valeurs minimums
 - C. Etalement
 - D. Description des catégories
 - E. Dispositions générales
 - 1. L'embauchage
 - 2. Modalités d'application
 - 3. Changement de catégorie
- Chapitre IV : Situations de classification existantes
- Chapitre V : Travail dangereux, insalubre et incommode
- Chapitre VI : Adaptation
- Chapitre VII : Dispositions finales

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

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

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

Chapitre II : Généralités

Article 2

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

Lors de l'élaboration de la classification des tâches par sous-secteur et/ou par entreprise, il faut au moins tenir compte des dispositions ci-après.

Article 3

L'application de la présente convention collective de travail se fait sur le plan de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale. A défaut d'une telle délégation, elle a lieu en concertation avec le chef d'entreprise et les ouvriers.

Les deux parties peuvent se faire assister par les délégués représentatifs des travailleurs et des employeurs, signataires de la présente convention collective de travail, représentés dans la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Article 4

Un comité paritaire de surveillance "Classification des tâches" est instauré au sein de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Tous les accords conclus sont transmis en communication, par l'employeur au comité paritaire de surveillance "Classification des tâches", dans les 30 jours après leur conclusion.

Si des litiges surgissent dans l'entreprise, le comité paritaire de surveillance "Classification des tâches" est averti pour concilier les points de vue.

Chapitre III : Système de classification des tâches

A. Nombre de catégories

Article 5

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

B. Valeurs minimums

Article 6

L'écart réciproque entre les catégories est déterminé comme suit :

Salaires horaires minimums au 01.07.1978	
Catégorie V	156,40 F
Catégorie IV	163,20 F
Catégorie III	170,00 F
Catégorie II	176,60 F
Catégorie I	183,20 F

Les salaires horaires de la catégorie IV et de la catégorie II sont respectivement la moyenne arithmétique des salaires horaires des catégories V et III et des catégories III et I.

Lors de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail fixant les conditions de rémunération et de travail les nouveaux montants de base sont déterminés par catégorie.

C. Etalement

Article 7

L'étalement à l'intérieur des limites des catégories permet, sur le plan de l'entreprise, de classer et de valoriser les diverses tâches.

S'il faut nécessairement constituer des catégories intermédiaires, elles font l'objet sur le plan de l'entreprise, d'une annexe officielle du règlement de travail. Il en est de même lorsqu'il existe des tâches qui sont nécessairement à rémunérer au-dessus de la catégorie I.

D. Description des catégories

Article 8

Catégorie V : toutes les tâches à caractère général n'exigeant aucune période d'adaptation.

Catégorie IV : toutes les tâches qui exigent une période d'adaptation. Cette période d'adaptation peut durer au maximum 2 mois; elle peut être continue ou discontinue. Pendant la période d'adaptation, il faut au moins payer le salaire horaire minimum prévu pour la catégorie V.

Catégorie III : toutes les tâches dont l'exécution nécessite de l'habileté, de l'adresse et une formation. La période de formation peut durer au maximum 6 mois; elle peut être continue ou discontinue. Pendant la période de formation, il faut au moins payer le salaire horaire minimum de la catégorie IV.

Catégorie II : toutes les tâches qui exigent une connaissance professionnelle déterminée (spécialisation), de l'habileté, pour une exécution indépendante.

Pour l'accomplissement des conditions requises afin de remplir la tâche convenablement il faut une période de 3 mois au maximum pendant laquelle le salaire minimum de la catégorie III doit être au moins payé. Cette période peut être continue ou discontinue.

Catégorie I : les tâches qui exigent de la part de l'ouvrier une connaissance professionnelle et une exécution complète indépendante.

E. Dispositions générales

1. L'embauchage

Article 9

Le diplôme est déjà une certaine indication de compétence de la personne qui l'a acquis, ainsi que de la catégorie à laquelle elle pourrait normalement prétendre.

Ce n'est cependant que dans l'exécution de la tâche imposée que la capacité de la personne d'exécuter ladite tâche peut être jugée.

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

2. Modalités d'application

Article 10

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

Article 11

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

Article 12

Pour les sous-secteurs Bois - sellerie et tournerie - liège caisserie et tonnellerie - farine de bois - vannerie - articles de sport - saboterie il y a lieu lors de l'établissement de la classification des tâches sur le plan de l'entreprise, de tenir compte des tensions barémiques existant au 1er juillet 1978 et ce, par rapport aux cinq catégories principales de cette classification des tâches.

De ce fait ces tâches peuvent éventuellement être classées dans des catégories inférieures ou intermédiaires; de telle manière que la classification des tâches ne peut en aucun cas entraîner une augmentation générale des salaires.

3. Changement de catégorie

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

Lorsque, pour des raisons techniques ou économiques, une tâche déterminée est supprimée ou lorsqu'une personne ne peut ou ne sait exécuter sa tâche normale, une tâche équivalente lui est confiée.

Lorsque cela n'est pas possible, une tâche lui est proposée dans une catégorie inférieure. Il doit y avoir un accord à ce sujet entre la direction de l'entreprise et l'ouvrier qui peut se faire assister par la délégation syndicale, ou, à défaut de cette dernière, par le représentant du syndicat de la personne concernée.

La personne concernée doit de toute façon donner son accord sur ce passage à une catégorie inférieure.

Le salaire correspondant à la nouvelle tâche n'est appliqué qu'après une période de trois mois. La modification au contrat de travail se fait par écrit par les deux parties et est confirmée par leur signature.

Chapitre IV : Situations de classification existantes

Article 16

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

Chapitre V : Travail dangereux, insalubre et incommode

Article 17

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

Chapitre VI : Adaptation

Article 18

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

Article 19

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

Chapitre VII : Dispositions finales

Article 20

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

Article 21

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1978.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.