
ANCIENNITEITSVERLOF

C.A.O VAN 16 SEPTEMBER 2015

Artikel 1

Deze collectieve overeenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de textielverzorging en op de werklieden en werksters die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2016 wordt een gewijzigd systeem van anciënniteitsverlof ingevoerd op basis van anciënniteit in de sector.

De extra dagen verlof worden als volgt toegekend:

- vijftien jaar anciënniteit in de sector: één extra dag verlof
- vijftientwintig jaar anciënniteit in de sector : twee extra dagen verlof
- dertig jaar anciënniteit in de sector: drie extra dagen verlof

Deze bijkomende dagen verlof worden door de werkgever betaald.

Ondernemingen die reeds minstens deze nieuwe regeling toepassen, zijn ervan vrijgesteld. Bestaande systemen blijven minstens behouden.

Artikel 3

Basisprincipes voor het toekennen van de extra verlofdagen:

- de aanvraag van de verlofdag(en) gebeurt op basis van de bestaande regeling tot het bekomen van verlof in de onderneming
- de anciënniteit wordt behaald in de loop van het kalenderjaar. Dit betekent dat de extra dag(en) kunnen worden opgenomen in het betrokken kalenderjaar van het behalen van de anciënniteit

- aan de term ononderbroken anciënniteit wordt dezelfde betekenis gegeven als de term anciënniteit in de wet op de arbeidsovereenkomsten en de daarbijhorende rechtsleer en rechtspraak
- wanneer bij toepassing van de CAO 32bis (bij ondernemingen ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van de textielverzorging) de anciënniteit overgaat op de verkrijger wordt de anciënniteit van de overgenomen arbeider als ononderbroken beschouwd
- schorsingen van de arbeidsovereenkomst onderbreken de anciënniteit niet. De schorsingsperiodes tellen mee voor de berekening van de anciënniteit
- verandering van werknemersstatuut (bv. van bediende naar arbeider) onderbreekt de anciënniteit niet
- door de onderneming wordt de juridische entiteit bedoeld. Mutaties van de ene technische uitbatingzetel naar de andere onderbreken de anciënniteit niet
- juridische wijziging van de werkgever, naamwijziging van de werkgever, nieuwe eigenaar of andere aandeelhouders onderbreken de anciënniteit niet
- bij het verlaten van de onderneming en bij terug aanwerving worden de periodes van anciënniteit opgeteld om aan de vereiste anciënniteitsvoorwaarden te voldoen
- deeltijdse werknemers hebben recht op anciënniteitsdagen volgens het principe van de betaalde feestdagen.
- indien een anciënniteitsdag samenvalt met een schorsingsperiode, blijft de anciënniteitsdag behouden

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 januari 2016 de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2011 betreffende anciënniteitsverlof (registratienummer 105780/CO/110), treedt in werking op 1 januari 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd mits aangetekend schrijven dat uitwerking heeft 3 maanden na het versturen aan de voorzitter van het paritair comité en de vertegenwoordigde organisaties.

=====

CONGE D'ANCIENNETE
C.C.T. DU 16 SEPTEMBRE 2015

Article 1

Cette Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Article 2

A partir du 1^{er} janvier 2016, un système de congé d'ancienneté modifié est instauré sur base de l'ancienneté dans le secteur .

Les jours supplémentaires de congé seront octroyés comme suit :

- 15 ans d'ancienneté dans le secteur : un jour supplémentaire de congé.
- 25 ans d'ancienneté dans le secteur : deux jours supplémentaires de congé.
- 30 ans d'ancienneté dans le secteur : trois jours supplémentaires de congé.

Ces jours supplémentaires de congé sont payés par l'employeur.

Les entreprises qui appliquent déjà ce nouveau système sont dispensées de son application.
Les systèmes existants sont maintenus.

Article 3

Voici les principes de base pour l'octroi des jours supplémentaires de congé :

- le(s) jour(s) de congé doi(ven)t être demandé(s) sur base du règlement existant dans l'entreprise en ce qui concerne la prise de jours de vacances
- l'ancienneté est acquise au cours de l'année civile. Cela implique que le(s) jour(s) supplémentaire(s) peu(ven)t être pris au cours de l'année civile en question une fois que l'ancienneté est acquise.
- au terme d'« ancienneté ininterrompue », il est donné la même signification qu'au terme « ancienneté » utilisé dans la loi sur les contrats de travail et dans la jurisprudence y afférente
- lorsque, en application de la CCT 32bis (pour les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile) l'ancienneté passe au cessionnaire, l'ancienneté du travailleur repris sera considérée comme ininterrompue
- les suspensions du contrat de travail n'interrompent pas l'ancienneté. Les périodes de suspension entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté
- le changement de statut du travailleur (p.ex. d'employé à ouvrier) n'interrompt pas l'ancienneté
- par entreprise, il y a lieu d'entendre l'entité juridique. Les mutations d'un siège technique d'exploitation vers un autre n'interrompent pas l'ancienneté

- 0
- la modification juridique de l'employeur, le changement de la dénomination de l'entreprise, un nouveau propriétaire ou d'autres actionnaires n'interrompent pas l'ancienneté
 - lorsque le travailleur quitte l'entreprise et qu'il est à nouveau embauché par après, les périodes d'ancienneté seront additionnées afin de satisfaire aux conditions d'ancienneté requises
 - les travailleurs à temps partiel ont droit aux jours d'ancienneté selon le principe des jours fériés payés
 - si un jour d'ancienneté coïncide avec une période de suspension, le jour d'ancienneté est maintenu

Article 4

Cette Convention Collective de Travail remplace, à partir du 1er janvier 2016, la Convention Collective de Travail du 23 juin 2011 relative au congé d'ancienneté (numéro d'enregistrement 105780/CO/110), entre en vigueur le 1er janvier 2016 et a été conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois, adressée par lettre recommandée au président de la commission paritaire et aux organisations qui y sont représentées.
