

07 -05- 2003

26 -09- 2003

NR.
N°

67 758/10/126

Titre 2 - Cct sectorielle concernant la prépension

Cct du 26 mars 2003, Ar du/..../., Moniteur belge du/..../. remplaçant la Cct du 25 avril 2001, Ar du/..../., Moniteur belge du/..../.

Chapitre Ier - Champ d'application

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

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 (*Moniteur belge* du 31 janvier 1975) et de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 (*Moniteur belge* du 11 décembre 1992).

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

Chapitre II - Conditions d'âge et d'ancienneté

Art. 4. Condition d'âge

Peuvent prétendre à la prépension, les ouvriers licenciés entre le 1^{er} janvier 2003 et le 1^{er} janvier 2005 et qui ont atteint l'âge de 58 ans.

Art. 5. Condition d'ancienneté

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

La carrière est calculée de date à date.

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

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

Chapitre III - Allocation complémentaire

Art. 6. Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à une allocation complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre à l'allocation de chômage pour prépensionnés. Cette allocation complémentaire est payée mensuellement.

Art. 7. L'allocation complémentaire, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyée dès la fin du délai de préavis légal normal jusqu'à l'âge de la retraite.

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

L'allocation complémentaire de prépension des ouvriers qui, à partir de l'âge de 50 ans, ont diminué leur carrière en application des conventions collectives de travail n° 77bis et ter conclues par le Conseil national du travail est calculée sur la base de leur salaire mensuel brut de référence, transposé en un salaire à temps plein.

Art. 8. L'allocation complémentaire, telle que fixée à l'article 7, est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail du 26 mars 2003, modifiant la convention collective de travail du 24 mars 1993, arrêté royal du 10 juin 1994, *Moniteur belge* du 1er septembre 1994, qui n'ont pas été suspendus pour l'application de la présente convention collective de travail.

Art. 9. Le contrat de travail individuel de l'ouvrier ne sera résilié que s'il appert que l'ouvrier concerné peut prétendre à l'allocation de chômage pour prépensionnés, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

Art. 10. L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la prépension est obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et dans les délais fixés par cet arrêté royal.

Il faut pourvoir au remplacement pendant trente-six mois au moins. En cas de non-remplacement, les sanctions prévues par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 sont automatiquement appliquées. L'entreprise qui répond à l'un des six critères cités à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 définissant les entreprises en difficulté ou en restructuration et qui est reconnue comme telle par le Ministre de l'Emploi et du travail, peut être dispensée de l'obligation de remplacer.

Chapitre IV - Validité

Art. 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 2005.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 avril 2001.

| | |
|-------------------|---------------------|
| NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |
| 07 -08- 2003 | 26 -09- 2003 |
| | NR. N° |

67 758/20/126

Titel 2 - Sectorale cao brugpensioen

Cao van 26 maart 2003, Kb van/..., Belgisch staatsblad van/... tot vervanging van de Cao van 25 april 2001, Kb van/..., Belgisch staatsblad van/...

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 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) en van het koninklijk besluit van 7 december 1992 (*Belgisch staatsblad* van 11 december 1992).

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

Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde

Kunnen aanspraak maken op het brugpensioen, de arbeiders die tussen 1 januari 2003 en 1 januari 2005 worden ontslagen en de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt.

Art. 5. Loopbaanvoorwaarde

§1. Om echter recht te kunnen *laten* gelden op het brugpensioen, 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 om *voormelde* reden niet voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar bij de werkgever die ontslaat. Toch *zal* hij het brugpensioen kunnen genieten indien hij het bewijs *levert* van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

Hoofdstuk III - Aanvullende vergoeding

Art. 6. De arbeiders omschreven in *artikel 3* hebben recht op een bijkomende vergoeding ten *laste* van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsvergoeding voor *bruggepensioneerden*. Deze *aanvullende* vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

Art. 7. De *aanvullende* vergoeding, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair

comité, wordt toegekend vanaf het einde van de normale wettelijke opzeggingstermijn tot de pensioengerechtigde leeftijd.

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

De aanvullende vergoeding voor **brugpensioen** van de arbeiders die vanaf hun vijftigste verjaardag gebruik maakten van de mogelijkheid om hun loopbaan te verminderen in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77bis en -ter van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van hun **brutoreferertemaandloon**, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Art. 8. De aanvullende vergoeding, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de **consumptieprijs**, zoals dat is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van **Hoofdstuk IV** van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2003, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1993, koninklijk besluit van 10 juni 1994, *Belgisch staatsblad* van 1 september 1994, die niet werden opgeschort voor toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 9. De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor werkloosheidsvergoeding voor **bruggepensioneerden o.m.** wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

Art. 10. De werkgever die met het oog op het brugpensioen zijn arbeider ontslaat, is verplicht die te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 7 december 1992 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste **zesendertig maanden**. Bij niet-vervanging worden automatisch de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 7 december 1992. De onderneming die beantwoordt aan één der zes criteria vernoemd in het koninklijk besluit van 7 december 1992 mbt de **definiëring** van bedrijven in moeilijkheden of in **herstructurering** en die aldus erkend is door de Minister van Tewerkstelling en arbeid, kan van vervanging worden vrijgesteld.

Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur

Art. 11. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003; ze houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2005.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst **vervangt** de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2001.