



ERRATUM

**Commission paritaire de l'ameublement et de
l'industrie transformatrice du bois**

**CCT n° 118491/CO/126
du 06/11/2013**

Correction du texte en néerlandais :

- A l'article 4, § 1^{er}, premier tiret, « arbeiders » doit être remplacé par « arbeid(st)ers ».

Correction du texte en français :

- A l'article 4, § 1^{er}, premier tiret, « ouvriers » doit être remplacé par « ouvriers/ouvrières ».
- L'article 4, § 2, troisième alinéa doit être corrigé comme suit : « Les jours de diminution de carrière **d'1/5** peuvent être cumulés de commun accord (...) ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking

**CAO nr. 118491/CO/126
van 06/11/2013**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 4, § 1, eerste streepje, moet « arbeiders » vervangen worden door « arbeid(st)ers ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 4, § 1, eerste streepje, moet « ouvriers » vervangen worden door « ouvriers/ouvrières ».
- Artikel 4, § 2, 3de lid moet als volgt verbeterd worden : « Les jours de diminution de carrière **d'1/5** peuvent être cumulés de commun accord (...) ».

Beslissing van

07-09-2015

Tijdskrediet

Cao van 6 november 2013, ter vervanging van de cao van 16 mei 2007 (reg. nummer 83201), KB van 19 september 2007, Belgisch staatsblad van 11 oktober 2007

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten teneinde uitvoering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst 103, *gesloten in de Nationale Arbeidsraad* 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 I - Toepassingsgebied

Artikel 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.

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

Art.3 Versoepelingen

§1

In toepassing van art. 4 §1, 3de van de cao 103 kan tijdskrediet met motief in de regeling "36 maanden" eveneens worden opgenomen onder de vorm van een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering, mits de werkgever hiermee akkoord gaat.

§2

In toepassing van art 8 §3, tweede gedachtestreepje, van de cao 103 wordt ongeacht het arbeidsstelsel, en mits de werkgever hiermee akkoord gaat, 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

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.

Art.4. Uitsluitingen

§1

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

- de arbeiders 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 2014.

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

Le crédit-temps

Cct du 6 novembre 2013 remplaçant la CCT du 16 mai 2007 (n° d'enreg. 83201), AR du 19 septembre 2007, Moniteur belge du 11 octobre 2007

Préambule

Cette convention collective de travail a été conclue afin de porter exécution à la convention collective de travail n° 103, conclue par le Conseil National du Travail, instaurant le crédit-temps, relative à une meilleure conciliation entre le travail et la famille.

Les parties signataires situent l'exécution de cette convention collective de travail également dans le cadre de l'augmentation du taux d'occupation des travailleurs âgés. Elles recommandent dès lors aux employeurs d'accorder la priorité aux travailleurs de 50 ans et plus.

Elles conseillent également à leur membres, lors de la mise en œuvre dans l'entreprise, d'adapter l'organisation du travail à la réalité économique afin d'éviter tant le chômage économique que la prestation d'heures supplémentaires.

Dans le cas d'une restructuration, la diminution de carrière doit être considérée comme une forme de répartition du travail.

Par la présente, le secteur souscrit aux régimes des primes d'encouragement régionales.

Chapitre 1er – Champ d'application

Article 1^{er}. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières occupé(e)s dans les 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 en exécution de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Chapitre II – Dispositions générales

Art. 3. Assouplissements

§1. En application de l'art. 4 §1, 3° de la CCT n° 103, le crédit-temps avec motif peut dans le régime « 36 mois » également être pris sous la forme d'un crédit-temps à temps plein ou d'une réduction de carrière à mi-temps, pour autant que l'employeur marque son accord.

§2. En application de l'art 8 §3, deuxième tiret, de la CCT n° 103, l'âge à partir duquel un emploi de fin de carrière sous la forme d'une réduction de carrière de 1/5^e peut être pris est diminué jusqu'à 50 ans pour les ouvriers pouvant prouver une carrière professionnelle de 28 ans, quel que soit le régime de travail et pour autant que l'employeur marque son accord.

§3. Concernant les §§ 1 et 2, la prise à partir de 50 ans ne peut pas être imputée au seuil de 5 % et l'employeur ne peut pas refuser de marquer son accord de façon arbitraire.

Art. 4. Exclusions

§1. Sans préjudice des assouplissements prévus à l'art. 3, sont exclus du droit à une diminution de carrière de 1/5^e :

- les ouvriers ^{ouvrières} qui exercent une fonction déterminée par l'employeur, dont l'absence dans l'organisation du travail peut difficilement être compensée. Au cas où un différend se ferait jour au sujet de la liste de fonctions établie par l'employeur au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut soumettre le différend au comité de conciliation au sein de la Commission paritaire.

- les ouvriers/ouvrières occupé(e)s habituellement exclusivement la nuit ou le week-end.

- les ouvriers/ouvrières occupé(e)s dans des équipes successives dans un régime de travail en continu. Un régime de travail en continu est une forme d'organisation du travail dans laquelle la production se poursuit sans

discontinuer pendant toute l'année, hormis une interruption pour fermeture collective en raison des vacances annuelles.

- l'ouvrier/ouvrière qui poursuit une activité indépendante ou l'ouvrier/ouvrière qui commence une activité rémunérée ou indépendante, étend une activité rémunérée ou indépendante supplémentaire existante ou exerce une activité indépendante depuis plus d'un an.

§2. A partir de 55 ans, les ouvriers(ières) occupé(e)s en équipes successives d'un régime de travail à feu continu ne peuvent plus être exclu(e)s du droit aux différentes formes de crédit-temps mentionnées dans la présente CCT.

L'employeur peut ajourner l'application du droit desdits travailleurs(euses) ayant des « fonctions-clé » avec un maximum de 12 mois. Il motivera cet ajournement.

Chapitre III – Modalités

Art. 4. Organisation du travail

§ 1. Les jours de diminution de carrière sont fixés de commun accord avec l'employeur, étant entendu que l'organisation normale des équipes reste possible.

§ 2. En aucun cas, La diminution de carrière d'un cinquième ne peut être prise la nuit.

La diminution de carrière de la semaine pendant laquelle l'ouvrier/ouvrière est normalement occupé(e) dans l'équipe de nuit sera prise, soit la semaine suivante, soit plus tard, de commun accord avec l'employeur.

23 Les jours de diminution de carrière peuvent être cumulés ^{vd'1/5} de commun accord entre l'employeur et le travailleur, à la condition que sur une période de référence de 12 mois, la durée moyenne hebdomadaire de travail de l'ouvrier(ière) en question soit respectée

§ 3. L'employeur peut supprimer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière pour des raisons et pendant la durée des raisons fixées par le conseil d'entreprise ou, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, par le règlement de travail.

Chapitre IV – Durée d'application

Art. 5. Durée d'application

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant respect d'un délai de préavis de 6 mois à notifier par lettre recommandée.