

Cao van 22 juni 2016 betreffende het tijdskrediet, tot vervanging van de cao van 6 juli 2015

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
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van 27 april 2015 tot vaststelling voor 2015-2016 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

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.

§2

In toepassing van art 8 §3, tweede gedachtestreepje, van de cao 103 wordt ongeacht het arbeidsstelsel 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

In toepassing van art. 3 van cao 118 wordt voor de periode 2015-2016 de leeftijdsgrens voor een

landingsbaan op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

Van deze bepaling kan worden gebruik gemaakt op voorwaarde dat de betrokken arbeider op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

- Ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- Ofwel tewerkgesteld is:
 - a) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
 - b) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.
 - c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990;

§4

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.

De werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd worden evenmin aangerekend op de drempel van 5 %, en dit in toepassing van art. 16 §1, laatste lid van de cao nr. 103,

Art.4. Uitsluitingen

§1

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

- de arbeid(st)ers 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 arbeider(ster)s 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 2015. Deze cao vervangt de cao van 6 juli 2015 (nummer 128816).

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

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.
- la convention collective de travail n° 118 fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

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.

§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.

§3. En application de l'art. 3 de la CCT n° 118, pour la période 2015-2016, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, §1^{er} de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel

que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Cette disposition peut être utilisée à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- soit ait été occupé depuis :
 - a. ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;
 - b. ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;
 - c. ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990;

§4. 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 arbitrairement de marquer son accord.

Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5, ne sont non plus imputés au seuil de 5 %, et cela en application de l'art. 16 §1, dernier membre de la cct 103.

Art. 4. Exclusions

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

- 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-clés » avec un maximum de 12 mois. Il motivera cet ajournement.

Chapitre III – Modalités

Art. 5. 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.

Les jours de diminution de carrière d'1/5 peuvent être cumulés 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. 6. Durée d'application

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Cette cct remplace la cct du 6 juillet 2015 (numéro 128816).

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