



ERRATUM

**Commission paritaire pour employés de
l'industrie textile et de la bonneterie**

**CCT n° 139280/CO/214
du 19/04/2017**

Correction dans les deux langues :

- L'article 2 doit être corrigé comme suit :
« Conformément aux possibilités offertes par les conventions collectives de travail n° 103 et n° 127 du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les articles 4 3 à 11 inclus ci-après sont convenus. ».

Correction du texte français :

- L'article 8, § 1er, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « **Pour** les employés de 55 ans et plus exerçant ou ayant demandé une diminution des prestations de travail à un mi-temps ... ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de bedienden van de
textielnijverheid en het breiwerk**

**CAO nr. 139280/CO/214
van 19/04/2017**

Verbetering in beide talen :

- Artikel 2 moet als volgt verbeterd worden :
« Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 en nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad **tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen**, worden de hiernavolgende artikelen 3 tot en met 11 overeengekomen. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 8, § 1, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « **Pour** les employés de 55 ans et plus exerçant ou ayant demandé une diminution des prestations de travail à un mi-temps ... ».

Beslissing van

02-06-2017

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**NATIONALE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 APRIL 2017 BETREFFENDE
TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN**

CAO van 8 juli 2015: datum registratie 15 september 2015, registratienummer 129066/CO/214

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 tot vaststelling voor 2017 en 2018 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;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;

WORDT TUSSEN

Het Algemeen Christelijk Vakverbond,
de Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België,
de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

FEDUSTRIA, de federatie van de textiel, hout en meubelindustrie

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk en op de bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 en nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad worden de hiernavolgende artikelen 3 tot en met 11 overeengekomen.

*tot invoering van een stelsel van tijdskrediet,
loopbaanvermindering en landingsbanen,*

Artikel 3

In uitvoering van artikel 2 § 3 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt voor de bedienden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen de toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 beperkt tot het tijdskrediet waarbij de arbeidsprestaties volledig worden geschorst.

Artikel 4

In uitvoering van artikel 4 § 1, 3° van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter kan het recht van 51 of 36 maanden voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering met motief zorg voor een kind tot de leeftijd van acht jaar, palliatieve verzorging, bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid en het volgen van een opleiding slechts uitgeoefend worden mits akkoord van de werkgever.

Artikel 5

In uitvoering van artikel 6 § 1 en 9 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt voor de bedienden tewerkgesteld in ploegen de 1/5^{de} loopbaanvermindering toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden tewerkgesteld in ploegen.

Artikel 6

In uitvoering van artikel 8 § 3 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de bedienden die 1/5^{de} loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan nemen en voldoen aan de in voornoemd artikel 8 § 3 opgesomde voorwaarden. Van deze mogelijkheid kan alleen gebruik gemaakt worden mits akkoord van de werkgever.

Artikel 7

In uitvoering van artikel 16 § 8 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 komen ondertekenende partijen overeen dat, op het niveau van de technische bedrijfseenheid, de drempel ten uitzonderlijke titel kan overschreden worden voor bijkomende aanvragen inzake tijdskrediet waarvan de werkgever van oordeel is dat deze vlot kunnen ingepast worden in de bestaande arbeidsorganisatie.

Artikel 8

§ 1 Op de bedienden van 55 jaar en ouder die een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van artikel 8 § 1, 2° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, worden de artikelen 15, 16 § 1, laatste lid, 16 § 3, laatste lid en 16 § 6, laatste lid van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 toegepast.

Voor de toepassing van artikel 16 § 4, eerste lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 worden de bedienden van 50 jaar tot 54 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, of artikel 8 § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel zoals bedoeld en berekend overeenkomstig het eerste lid van onderhavige paragraaf.

§ 2 In het kader van de toepassing van § 1 van onderhavig artikel, brengt de bediende van 55 jaar en ouder die het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in § 1 van onderhavig artikel wenst uit te oefenen, zijn werkgever hiervan tenminste 6 maanden vooraf schriftelijk op de hoogte.

§ 3 In het kader van de toepassing van § 1 van onderhavig artikel, kan de werkgever binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals verricht overeenkomstig § 2 van onderhavig artikel, de uitoefening van het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in uitzonderlijke gevallen weigeren, mits schriftelijke motivering aan de betrokken bediende.

Artikel 9

In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 wordt voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2017 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 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 artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, §3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- ofwel tewerkgesteld zijn :
 - 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 bedrijfstoelage. 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 bedrijfstoelage. 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.

Artikel 10

Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2017, met uitzondering van de artikelen 3 tot en met 5 die gelden voor onbepaalde duur. De bepalingen welke voor onbepaalde duur gelden, kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekende partijen.

Artikel 11

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Gedaan te Gent op 19 april 2017

COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DE
L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
NATIONALE DU 19 AVRIL 2017 CONCERNANT
LE CRÉDIT-TEMPS, LA DIMINUTION DE CARRIÈRE ET
LES EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**

**CCT du 8 juillet 2015 : date d'enregistrement 15 septembre 2015, numéro
d'enregistrement 129066/CO/214**

Vu la convention collective de travail n° 103 portant établissement d'un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 103 ter;

Vu la convention collective de travail n° 127 fixant pour 2017 et 2018 le cadre interprofessionnel pour l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans, en ce qui concerne l'accès au droit à l'allocation pour emploi de fin de carrière, pour les travailleurs ayant une carrière longue, ayant exercé un métier lourd ou venant d'une entreprise en difficultés ou en restructuration;

Vu l'arrêté royal du 12 décembre 2001 portant exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le régime du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps, comme modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;

IL EST CONVENU ENTRE

la Confédération des Syndicats Chrétiens,
le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique,
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part,

ET

FEDUSTRIA, la fédération du textile, du bois et de l'ameublement

d'autre part,

CE QUI SUIT:

Article 1

Cette convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie et aux employés qu'elles occupent.

Article 2

Conformément aux possibilités offertes par les conventions collectives de travail n° 103 et n° 127 du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les articles ~~4~~³ à 11 inclus ci-après sont convenus.

Article 3

En exécution de l'article 2 § 3 de la convention collective de travail n° 103 précitée, l'application de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée est limitée, pour les employés occupés dans les équipes relais et les semi-équipes relais, au crédit-temps dans le cadre duquel les prestations de travail sont totalement suspendues.

Article 4

En exécution de l'article 4 § 1, 3° de la convention collective de travail n° 103 précitée et de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103 telle que modifiée par la convention collective de travail n° 103 ter, le droit de 51 ou 36 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps pour des raisons de soins à un enfant jusqu'à l'âge de huit ans, de soins palliatifs, d'assistance ou de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et de suivi d'une formation, ne peut être exercé que moyennant l'accord de l'employeur.

Article 5

En exécution des articles 6 §1 et 9 §1 de la convention collective de travail n° 103 précitée, la diminution de carrière de 1/5 est accordée aux employés occupés en équipes à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés occupés en équipes.

Article 6

En exécution de l'article 8 § 3 de la convention collective de travail n° 103 précitée, l'âge est porté à 50 ans pour les employés bénéficiant d'une diminution de carrière de 1/5 dans le cadre d'un emploi de fin de carrière et qui remplissent les conditions énumérées à l'article 8 § 3 précité. Cette possibilité peut uniquement être utilisée moyennant l'accord de l'employeur.

Article 7

En exécution de l'article 16 § 8 de la convention collective de travail n° 103 précitée, les parties signataires conviennent que, au niveau de l'unité technique d'exploitation, le plafond peut exceptionnellement être dépassé pour les demandes supplémentaires en matière de crédit-temps dont l'employeur estime qu'elles peuvent facilement être intégrées dans l'organisation du travail existante.

Article 8

Pour les
 § 1 Les employés de 55 ans et plus exerçant ou ayant demandé une diminution des prestations de travail à un mi-temps sur la base de l'article 8 § 1, 2° de la convention collective de travail n° 103 ou de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, pour autant que ce régime se poursuive après le 1^{er} janvier 2002, les articles 15, 16, § 1, dernier alinéa, 16, § 3, dernier alinéa et 16, § 6, dernier alinéa de la convention collective de travail n° 103 sont d'application.

En application de l'article 16 § 4, premier alinéa de la convention collective de travail n° 103, les employés âgés de 50 à 54 ans qui diminuent leurs prestations de travail à un mi-temps, tel que visé à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77bis ou à l'article 8 § 5 de la convention collective de travail n° 103, sont pris en considération pendant cinq ans dans le cadre du seuil tel que visé et calculé conformément au premier alinéa du présent paragraphe.

§ 2 En application de § 1 du présent article, l'employé de 55 ans et plus souhaitant exercer son droit à une diminution des prestations de travail à un mi-temps comme mentionné à § 1 du présent article doit en informer son employeur par écrit au moins 6 mois à l'avance.

§ 3 En application de § 1 du présent article, l'employeur peut, dans des cas exceptionnels et dans un délai d'un mois suivant la communication écrite conformément au § 2 du présent article, refuser l'exercice du droit à une diminution des prestations de travail à un mi-temps pour autant qu'une motivation écrite soit adressée à l'employé concerné.

Article 9

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 127 précitée, la limite d'âge est portée, pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017, à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, §1 de la convention collective de travail n° 103 précitée, diminuent leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps ou d'un 1/5^{ème} en application de l'article 8, §1^{er} de la convention collective de travail n° 103 et qui satisfont aux conditions telles que fixées à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, comme modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 :

- soit être en mesure d'attester d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié dans le sens de l'article 3, §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- soit avoir été occupé :
 - a) soit au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd, dans le sens de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date ;
 - b) soit au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd, dans le sens de l'article 3, §1, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date ;

- c) soit au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 déclarée généralement obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 10

La présente convention entre en vigueur du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017 inclus, à l'exception des articles 3 à 5 y compris qui sont en vigueur pour une durée indéterminée. Les dispositions valables pour une durée indéterminée peuvent être abrogées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire et aux parties signataires.

Article 11

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Fait à Gand, le 19 avril 2017