
**L'INTERRUPTION DE LA CARRIERE
PROFESSIONNELLE**

C.C.T. DU 11 MAI 2001

C.C.T. du 21.03.1989 (A.R. 10.01.1990 - M.B. 01.03.1990), remplacée par
C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 05.06.1992 - M.B. 01.08.1992), remplacée par
C.C.T. du 07.05.1993 (A.R. 01.03.1995 - M.B. 06.07.1995), remplacée par
C.C.T. du 07.05.1997 (A.R. 18.06.1998 - M.B. 07.10.1998), remplacée par
C.C.T. du 28.04.1999, enregistrée le 09.07.1999 (n° enr. 51.338/CO/110)

Article 1

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile.

Article 2

La présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 28 avril 1999, relative à l'interruption de la carrière professionnelle.

La présente Convention Collective de Travail donne exécution aux dispositions du Chapitre IV, section 5 : "Interruption de la carrière professionnelle", prévues dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales à l'arrêté royal du 2 janvier 1991 et aux arrêtés d'exécution pris en cette matière en ce qui concerne l'application desdites dispositions dans les entreprises, visées à l'article 1.

Article 3

Quand, au niveau de l'entreprise, mentionnée à l'article 1, l'employeur et le travailleur ont atteint un accord en ce qui concerne l'autorisation d'interruption de la carrière professionnelle dans un cas spécifique, l'employeur est tenu de remplacer ce travailleur pendant l'interruption de la carrière professionnelle et ceci pour toute la durée de celle-ci, par un chômeur complet indemnisé, bénéficiant d'indemnités de chômage pendant tous les jours de la semaine ou par une personne assimilée, conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 concernant l'octroi d'indemnités d'interruption, toutefois de préférence par des chômeurs provenant des groupes à risque, comme prévus dans l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 et tenant compte des articles 137 et 138 de la loi programme du 30 décembre 1988 ainsi que l'arrêté royal d'exécution du 2 février 1989.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

25-06-2001

27-08-2001

NR.
N°

58.656

Article 4

La durée de l'interruption de la carrière professionnelle s'élève à :

- 1 dans le cas d'une interruption complète d'un régime de travail complet ou à temps partiel : trois mois au minimum et une année au maximum par demande, et est limitée à soixante mois au maximum pendant toute la carrière professionnelle;
- 2 dans le cas de diminution des prestations de travail : trois mois au minimum et cinq ans au maximum;
- 3 en cas de diminution des prestations de travail d'un travailleur de 50 ans ou plus : trois mois au minimum. Le droit au maximum de l'indemnité d'interruption est unique. Ce droit est perdu dès que la période de diminution des prestations de travail est interrompue.

Dans les circonstances, fixées par la loi, dans lesquelles les travailleurs ont droit à une interruption de la carrière professionnelle, notamment en cas de soins palliatifs donnés à une personne conformément à l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade conformément à l'arrêté royal du 10 août 1998 et en cas de congé parental, conformément à l'arrêté royal du 29 octobre 1997, la durée de l'interruption de la carrière professionnelle est fixée conformément aux dispositions réglementaires, mentionnées ci-dessus.

Article 5

- § 1 Les ouvriers et ouvrières ont, pour l'année 2001, droit à l'interruption de la carrière professionnelle et à la réduction des prestations dans les limites mentionnées ci-dessus. Le nombre moyen d'ouvriers ou ouvrières qui peuvent bénéficier de ce droit est, par année civile, limité à 5% du nombre moyen des travailleurs occupés dans l'entreprise au cours de l'année civile précédente, exprimé en équivalents temps plein. L'employeur peut, à titre volontaire, dépasser le pourcentage mentionné ci-dessus.
- § 2 Au moment où le pourcentage de 5% mentionné au § 1, est atteint, l'employeur n'est tenu d'accorder une interruption de la carrière professionnelle que dans les circonstances dans lesquelles un droit à l'interruption de la carrière professionnelle est instauré, notamment en cas de soins palliatifs donnés à une personne conformément à l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade conformément à l'arrêté royal du 10 août 1998 et en cas de congé parental, conformément à l'arrêté royal du 29 octobre 1997.
- § 3 Si l'entreprise ne trouve pas de remplaçant(e), la date de début souhaitée fixée conformément à l'article 7, peut être remise avec 3 mois au maximum.
- § 4 Les ouvriers ou ouvrières qui remplissent les fonctions de laveur, livreur et mécanicien/technicien ne peuvent exercer le droit, fixé au § 1 de cet article et à l'article 6, que si un remplacement à part entière est possible.

Article 6

Sous réserve de ce qui est stipulé à l'article 5, § 4, les ouvriers et ouvrières de 50 ans ou plus ont un droit inconditionnel à l'interruption de la carrière professionnelle. Les ouvriers et ouvrières ne sont pas pris en considération pour le calcul du pourcentage, mentionné à l'article 5, § 1.

Article 7

La demande d'une interruption de la carrière professionnelle doit être introduite auprès de l'employeur, par écrit, mentionnant :

- la raison;
- la date de début souhaitée;
- la durée souhaitée.

Cette demande doit être faite, au plus tard trois mois avant la date de début souhaitée. Par un accord commun entre l'employeur et l'ouvrier ou l'ouvrière cette période peut être raccourcie de trois mois.

Article 8

§ 1 Le travailleur est averti par écrit de la décision de l'employeur quant à la demande d'interruption de la carrière professionnelle, et ceci dans les 8 jours suivant la date de réception de la demande. En cas de refus de la demande, la raison de ce refus doit être mentionnée dans cette lettre. Dans ce dernier cas, sur l'initiative du travailleur, un entretien à ce sujet peut être demandé entre le permanent local et l'employeur.

§ 2 Sous réserve des cas où la législation fixe un autre délai et sous réserve de ce qui est stipulé à l'article 5, § 3, l'interruption de la carrière professionnelle prendra effet au plus tard 3 mois après la demande, sauf si l'employeur et le travailleur conviennent une autre date pour trouver un(e) remplaçant(e).

Article 9

Le contrat de travail est suspendu au cours de l'interruption de la carrière professionnelle. Sauf le cas de motif grave ou "motif suffisant", l'employeur ne peut rompre unilatéralement le contrat de travail au cours de la période, fixée à l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Est "suffisant", le motif qui a été reconnu comme tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée dans la présente Convention Collective de Travail. Est

considéré comme un motif suffisant, le licenciement qui a été donné afin d'obtenir la prépension conventionnelle.

Des infractions éventuelles sur cette interdiction donnent lieu au paiement par l'employeur d'une "indemnisation forfaitaire" jusqu'à concurrence de six mois de salaire, sans préjudice des indemnités dues à l'ouvrier ou l'ouvrière en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité forfaitaire ne peut être cumulée avec l'indemnité visée à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les Contrats de Travail, avec l'indemnité en cas de licenciement au cours d'une période de grossesse annoncée, ni avec l'indemnité prévue par les articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991, portant sur une mesure de licenciement spéciale pour les délégués du personnel dans les conseils d'entreprises et dans les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Article 10

A son retour après l'interruption de la carrière professionnelle, l'ouvrier ou l'ouvrière est, sauf le cas de force majeure, reclassé dans sa fonction ancienne ou équivalente (= même niveau salarial).

Article 11

La période d'interruption de la carrière professionnelle demandée initialement, peut être raccourcie sur demande du travailleur et à condition d'un accord de l'employeur, conformément aux stipulations réglementaires.

Article 12

La présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 28 avril 1999.

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2001.

=====

LOOPBAANONDERBREKING

C.A.O. VAN 11 MEI 2001

NEERLEGGING-DEPO

-06- 2001

LUN EN

27.08.2001

58656

C.A.O. van 21.03.1989 (K.B. van 10.01.1990 - B.S. 01.03.1990), vervangen bij
C.A.O. van 07.02.1991 (K.B. van 05.06.1992 - B.S. 01.08.1992), vervangen bij
C.A.O. van 07.05.1993 (K.B. van 01.03.1995 - B.S. 06.07.1995), vervangen bij
C.A.O. van 07.05.1997 (K.B. van 18.06.1998 - B.S. 07.10.1998), vervangen bij
C.A.O. van 28.04.1999, geregistreerd op 09.07.1999 (reg.nr. 51.338/CO/110)

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Textielverzorging.

Artikel 2

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst vervangt de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 28 april 1999 betreffende de loopbaanonderbreking.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst verleent uitvoering aan de beschikkingen van Hoofdstuk IV - Afdeling 5 : "Onderbreking van de beroepsloopbaan", voorzien in de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, aan het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 en aan de terzake getroffen uitvoeringsbesluiten, voor wat de toepassing ervan betreft in de in artikel 1 vermelde bedrijven.

Artikel 3

Wanneer op het niveau van het bedrijf, vermeld in artikel 1, een akkoord wordt bereikt tussen werkgever en werknemer inzake het toestaan van loopbaanonderbreking in een specifiek geval, is de werkgever ertoe gehouden, deze werknemer tijdens de loopbaanonderbreking en voor de gehele duur ervan, te vervangen door een vergoede volledige werkloze die werkloosheidsuitkeringen geniet voor alle dagen van de week of door een persoon die hiermee gelijk gesteld wordt overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, doch bij

voorkeur door werklozen uit de risicogroepen zoals voorzien in het Interprofessioneel Akkoord van 18 november 1988 en rekening houdend met de artikelen 137 en 138 van de programmawet van 30 december 1988 alsook met het koninklijk besluit van 2 februari 1989.

Artikel 4

De duur van de loopbaanonderbreking bedraagt :

- 1° bij volledige onderbreking van een voltijdse of deeltijdse arbeidsregeling : minimum van drie maanden en maximum één jaar per aanvraag, met beperking tot maximum zestig maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan;
- 2° bij vermindering van de arbeidsprestatie : minimum drie maanden en maximum vijf jaar;
- 3° bij vermindering van de arbeidsprestaties van een werknemer van 50 jaar of ouder : minimum drie maanden. Het recht op de maximaal voorziene onderbrekingsuitkering is éénmalig; het gaat verloren van zodra de periode van vermindering van de arbeidsprestaties wordt onderbroken;

Voor de in de wet bepaalde omstandigheden waarbij aan de werknemers een recht op loopbaanonderbreking wordt toegekend, inzonderheid in geval van palliatieve verzorging van een persoon in de zin van art. 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in de zin van het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 en ouderschapsverlof in de zin van het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997, wordt de duur van de loopbaanonderbreking bepaald overeenkomstig de hiervoor vermelde wettelijke bepalingen.

Artikel 5

§ 1. De werklieden en werksters hebben voor het jaar 2001 binnen de hierna bepaalde grenzen recht op onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties. Het gemiddeld aantal werklieden/werksters dat kan genieten van dit recht is per kalenderjaar beperkt tot 5% van het gemiddeld aantal werklieden en werksters dat tijdens het afgelopen kalenderjaar in de onderneming was tewerkgesteld, uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Op vrijwillige basis kan de werkgever het vermelde percentage overschrijden.

§2. Indien het percentage van 5%, vermeld in §1, is bereikt, is de werkgever nog enkel gehouden loopbaanonderbreking toe te staan in de in de wet bepaalde omstandigheden waarbij aan de werknemers een recht op loopbaanonderbreking wordt toegekend, inzonderheid in geval van palliatieve verzorging van een persoon in de zin van art. 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in de

zin van het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 en ouderschapsverlof in de zin van het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997.

§3. Indien de onderneming geen vervang(st)er vindt, kan de door de werknemer in toepassing van artikel 7 gewenste aanvangsdatum met maximaal drie maanden uitgesteld worden.

§4. De werklieden of werksters die de volgende functies uitoefenen - wasser, besteller, techniker/mecaniker, kunnen zich op het in §1 en in artikel 6 bepaalde recht slechts beroepen indien er een volwaardige vervanging voorhanden is.

Artikel 6

Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel 5, §4, hebben de werklieden en werksters die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, een onvoorwaardelijk recht op loopbaanonderbreking. Deze werklieden en werksters komen niet in aanmerking voor de berekening van het in artikel 5, §1 vermelde percentage.

Artikel 7

De aanvraag tot loopbaanonderbreking moet schriftelijk bij de werkgever worden ingediend, met vermelding van :

- de reden,
- de gewenste aanvangsdatum,
- de gewenste duur.

Deze aanvraag dient te gebeuren, ten laatste drie maanden voor de gewenste aanvangsdatum. Bij wederzijds akkoord tussen de werkgever en de werknemer, kan deze drie maanden worden ingekort.

Artikel 8

§ 1. De werknemer wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van de beslissing van de werkgever ten overstaan van de ingediende aanvraag tot loopbaanonderbreking, en zulks binnen de acht dagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van de aanvraag. Ingeval van weigering van de aanvraag dient de reden van deze weigering in het schrijven vermeld te worden. In dit laatste geval kan op initiatief van de werknemer, hierover een onderhoud gevraagd worden tussen de plaatselijke vrijgestelde en de werkgever.

§ 2. Behoudens in de gevallen waarin de wetgeving een andere termijn vaststelt en onverminderd de uitzondering die vermeld is artikel 5, §3, zal de loopbaanonderbreking ingaan uiterlijk 3 maanden na de aanvraag, tenzij de

werkgever en de werknemer een andere datum overeenkomen voor het vinden van een vervanger(ster).

Artikel 9

Tijdens de duur van de loopbaanonderbreking is het arbeidscontract geschorst. Behoudens in het geval van dringende reden of "voldoende reden", mag de werkgever het arbeidscontract niet éézijdig verbreken tijdens de periode die bepaald is in artikel 101 van de Herstelwet van 22 januari 1985.

Als "voldoende reden" geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden, waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in deze overeenkomst bedoelde schorsing. Als voldoende reden wordt beschouwd het ontslag dat is gegeven om het conventioneel brugpensioen te bekomen.

Eventuele inbreuken op dit verbod geven aanleiding tot het betalen door de werkgever van een "forfaitaire vergoeding" ten belope van zes maanden loon, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

Deze "forfaitaire vergoeding" mag niet worden gecumuleerd met de vergoeding bedoeld bij artikel 63 van de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten, met de vergoeding ingeval van afdanking tijdens een aangekondigde periode van zwangerschap en met de vergoeding voorzien bij artikel 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991, houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de Ondernemingsraden en in de Comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Artikel 10

Bij zijn terugkeer na de loopbaanonderbreking wordt de werknemer, behoudens in geval van overmacht, terug opgenomen in zijn vroegere of een gelijkwaardige (= zelfde loonniveau) functie.

Artikel 11

De oorspronkelijk aangevraagde duur van de loopbaanonderbreking kan, op vraag van de werknemer en mits akkoord van de werkgever, worden ingekort binnen de wettelijke bepalingen.

Artikel 12

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst vervangt de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 28 april 1999.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2001.

=====