



ERRATUM

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

**CCT n° 153892/CO/126  
du 11/09/2019**

Correction du texte français :

- L'article 4, § 2, alinéa 2 doit être modifié comme suit : "Le travailleur doit être licencié ~~en 2019~~ et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail."

Correction du texte néerlandais :

- L'article 5, § 2 doit être corrigé comme suit : "(...) Deze werknemer kan ~~op de leeftijd van 58 jaar~~ niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar **anciënniteit** bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector."

**Décision du**

ERRATUM

**Paritair Comité voor de stoffering en de hout-  
bewerking**

**CAO nr. 153892/CO/126  
van 11/09/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 4, § 2, 2de alinea moet als volgt verbeterd worden : "Le travailleur doit être licencié ~~en 2019~~ et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail."

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 5, § 2, moet als volgt verbeterd worden : "(...) Deze werknemer kan ~~op de leeftijd van 58 jaar~~ niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar **anciënniteit** bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector."

**Beslissing van**

25-02-2021

*Cao van 11 september 2019 betreffende het SWT “zware beroepen – geharmoniseerd stelsel – op 59 jaar”*

## **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), de wet houdende het Generatiepact van 23 december 2005 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2005), de programmawet van 29 maart 2012 (Belgische Staatsblad van 6 april 2012) en hun uitvoeringsbesluiten, te weten het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de cao's nr. 130, 131, 138 en 139 van 23 april 2019.

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

## **Hoofdstuk II - Leef tijds- en loopbaanvoorwaarden**

*Art. 4.* Leef tijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden

§1

Kunnen aanspraak maken op dit stelsel de arbeiders die, behalve om dringende reden, tijdens de geldigheidsduur van deze cao worden ontslagen en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen:

- a. en ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990
- b. en ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende
  - ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
  - ofwel gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

## § 2

Voor de periode van 1 januari 2020 tot 30 juni 2021 wordt de leeftijd vanaf welke dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend vastgesteld op 59 jaar.

De arbeider moet worden ontslagen en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt, uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De arbeider die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

### *Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde*

§1. Om echter recht te kunnen laten gelden op het SWT, 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 op ~~de leeftijd van 58 jaar~~ niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

\* ancienniteit

## **Hoofdstuk III - Bedrijfstoeslag**

*Art. 6.* De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

*Art. 7.* De bedrijfstoeslag, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

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

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van het brutorefertemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettorefertemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

*Art. 8.* De bedrijfstoeslag, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals dat is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de van toepassing zijnde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.

*Art. 9.* De bedrijfstoelage waarvan het bedrag bepaald volgens art. 7 en 8 lager is dan 123,50 euro per maand, wordt verhoogd tot 123,50 euro.

Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.

*Art. 10.* De werkgever kan de bedrijfstoelagen die hij betaalde, na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stofferij en de Houtbewerking (FBZ). Hetzelfde geldt voor de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van art. 9 van deze cao.

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- De terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld.
- De terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1.
- De terugbetaling door het FBZ is beperkt tot maximaal 94,20 euro van de bruto bedrijfstoelage per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van art. 9 van deze cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoelage.
- De terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.

*Art. 11.* De bedrijfstoelage zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.

De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

*Art. 12.* De opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst van de arbeider zal slechts worden gegeven als blijkt dat de betrokken arbeider in aanmerking komt voor SWT o.m. wat de leeftijds- en loopbaanvereisten betreft zoals bepaald in de artikels 4 en 5.

*Art. 13.* De werkgever die met het oog op het SWT zijn arbeider ontslaat, is – behoudens vrijstelling – verplicht deze te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of door een andere persoon, zoals voorzien bij koninklijk besluit van 3 mei 2007 en binnen de termijn in dit koninklijk besluit bepaald.

In de vervanging moet worden voorzien gedurende ten minste zesendertig maanden. Bij niet-vervanging worden de sancties toegepast voorzien in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

#### **Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur**

*Art. 14.* De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op van kracht te zijn op 1 juli 2021.

## **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 la loi sur le Pacte de génération du 23 décembre 2005 (*Moniteur belge* du 30 décembre 2005) ainsi que la loi-programme du 29 mars 2012 (*Moniteur belge* du 6 avril 2012) et leurs arrêtés d'exécution, à savoir l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et l'AR du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et des CCT n° 130, 131, 138 et 139 du 23 avril 2019.

*Art. 3.* La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail 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.* Conditions d'âge et d'ancienneté générales

### §1

Peuvent prétendre à ce régime, après licenciement sauf pour motif grave, pendant la durée de validité de cette cct, les ouvriers(ières) qui peuvent justifier au moment de la fin du contrat de travail 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié :

- a. et ont soit travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 et rendue obligatoire par AR du 10 mai 1990
- b. soit ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd pendant
  - ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, au cours des 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
  - ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, au cours des 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§2

Pour la période allant du 1er janvier 2020 au 30 juin 2021, l'âge à partir duquel ce régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé est fixé à 59 ans.

Le travailleur doit être licencié ~~en 2019~~ et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail.

Le travailleur qui réunit les conditions et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2021 maintient le droit à un complément d'entreprise.

#### *Art. 5. Condition d'ancienneté supplémentaire*

§1. Pour pouvoir faire valoir ses droits au RCC, 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(e) 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 au RCC à condition de fournir la preuve d'une ancienneté d'au moins vingt ans dans le secteur.

### **Chapitre III – Complément d'entreprise**

*Art. 6.* Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

*Art. 7.* Le complément d'entreprise, selon le mode de calcul fixé par la Commission paritaire, est octroyé jusqu'à l'âge de la retraite.

Le complément d'entreprise 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.

Le complément d'entreprise de RCC d'un ouvrier qui a fait usage d'un emploi de fin de carrière en application des conventions collectives de travail n° 77 et 103, conclues par le Conseil national du travail, est calculé sur la base de son salaire mensuel brut de référence, transposé en un salaire à temps plein.

Le salaire net de référence est calculé, tenant compte du bonus de travail accordé aux travailleurs à bas salaire.

*Art. 8.* Le complément d'entreprise, tel que fixé à l'article 7, est lié à l'évolution de l'indice des prix conformément aux articles 5 à 10 inclus du Chapitre IV de la convention collective de travail sectorielle concernant les conditions salariales et de travail.

*Art. 9.* L'indemnité complémentaire dont le montant est inférieur à 123,50 euros par mois selon l'art. 7 et 8 est portée à 123,50 euros.

L'augmentation n'aura toutefois jamais comme conséquence que le montant mensuel brut total de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire soit supérieur aux plafonds des retenues d'application tels que définis à l'art. 130 de la loi du 27 décembre 2006 (après indexation et revalorisation). Le cas échéant, l'augmentation de l'indemnité complémentaire calculée est limitée au plafond des retenues d'application.

*Art. 10.* Après chaque année civile, l'employeur peut récupérer les compléments d'entreprise payés auprès du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE). Il en va de même pour les éventuelles augmentations du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT.

Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application:

- le remboursement doit être introduit par l'employeur ou son mandataire par le biais des formulaires mis à disposition à cet effet par le FSE.
- Le remboursement concerne les compléments d'entreprise payés par l'employeur au cours de l'année civile X. les remboursements peuvent être introduits jusqu'à la fin de l'année civile X+1.
- Le remboursement par le FSE se limite à 94,20 euros maximum du complément d'entreprise brut par mois. Le montant remboursé est lié aux indexations et revalorisations telles que d'application aux compléments d'entreprise payés. Les montants DECAVA ne sont pas remboursés. Par rapport à l'augmentation éventuelle du complément d'entreprise en application de l'art. 9 de la présente CCT, le remboursement concerne la différence entre le montant majoré et le montant calculé, indexé et revalorisé initialement du complément d'entreprise.
- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente CCT soient remplies.

*Art. 11.* L'employeur continuera à verser le complément d'entreprise de RCC en cas d'une éventuelle reprise du travail du travailleur licencié, soit en tant que salarié, soit en tant qu'indépendant.

Le travailleur licencié informera à l'avance son ancien employeur de la reprise du travail ainsi que de l'arrêt de cette reprise de travail.

*Art. 12.* 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 RCC, entre autres pour ce qui concerne les conditions relatives à l'âge et à la carrière professionnelle telles que fixées aux articles 4 et 5.

*Art. 13.* L'employeur qui licencie un ouvrier en vue de la RCC est, sauf exemption, obligé de le remplacer par un chômeur complet indemnisé ou par une autre personne, tel que le prévoit l'arrêté royal du 3 mai 2007 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 3 mai 2007 sont appliquées.

#### **Chapitre IV - Validité**

*Art. 14.* La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.