

<p>Paritair Comité voor de          Stofferij en de Houtbewerking          (Arbeiders)</p>	<p>Commission Paritaire de          l'ameublement et de l'industrie transformatrice          du bois          (Ouvriers)</p>
<p><b>CAO VAN          28 SEPTEMBER 2023</b>  <b>BETREFFENDE HET SWT OP 60 JAAR MET EEN          BEROEPSVERLEDEN VAN TENMINSTE 35 JAAR          ALS LOONTREKKENDE EN GEWERKT HEBBEN IN          EEN ZWAAR BEROEP (RESIDUAIR STELSEL)</b></p>	<p><b>CCT DU          28 SEPTEMBRE 2023</b>  <b>CONCERNANT LE RCC A 60 ANS AVEC UN          PASSE PROFESSIONNEL D'AU MOINS 35 ANS          EN TANT QUE TRAVAILLEUR SALARIE ET AVOIR          EXERCE UN METIER LOURD (REGIME          RESIDUAIRE)</b></p>
<p><b>Hoofdstuk I - Toepassingsgebied</b></p>	<p><b>Chapitre Ier - Champ d'application</b></p>
<p>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 stofferij en de houtbewerking.</p>	<p>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.</p>
<p>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 bedrijfstoelag en de cao nr. 143 van 23 april 2019.</p>	<p>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 la cct n° 143 du 23 avril 2019.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p><b>Hoofdstuk II - Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden</b></p>	<p><b>Chapitre II - Conditions d'âge et d'ancienneté</b></p>
<p>Art. 4. Leeftijdsvoorwaarde en algemene loopbaanvoorwaarden</p>	<p>Art. 4. Conditions d'âge et d'ancienneté générales</p>
<p>§1</p>	<p>§1</p>

Kunnen na ontslag, behalve om dringende reden, tijdens de geldigheidsduur van deze cao, aanspraak maken op dit sectoraal stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de arbeiders(sters) die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep. Van deze 35 jaar moeten:

\* ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

\* ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór 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 onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- 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.

Peuvent prétendre après licenciement, sauf pour motif grave, pendant la durée de validité de cette cct, à ce régime sectoriel de chômage avec

complément d'entreprise, les ouvriers(ières) qui peuvent justifier à la fin du contrat de travail 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd. De ces 35 ans :

\* ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 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, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 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 en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

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.

<p>§ 2 Voor de periode van 1 oktober 2023 tot 30 juni 2025 wordt de leeftijd vanaf welke dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend vastgesteld op 60 jaar.</p> <p>De arbeider moet worden ontslagen en de leeftijd van 60 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>De arbeider die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.</p>	<p>§2 Pour la période allant du 1er octobre 2023 au 30 juin 2025, l'âge à partir duquel ce régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé est fixé à 60 ans.</p> <p>Le travailleur doit être licencié et avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.</p> <p>Le travailleur qui réunit les conditions et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025 maintient le droit à un complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 5. Bijkomende loopbaanvoorwaarde</p> <p>§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.</p> <p>§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 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.</p>	<p>Art. 5. Condition d'ancienneté supplémentaire</p> <p>§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.</p> <p>§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, pas toujours 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.</p>
<p><b>Hoofdstuk III - Bedrijfstoelage</b></p>	<p><b>Chapitre III – Complément d'entreprise</b></p>
<p>Art. 6. De arbeiders omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste</p>	<p>Art. 6. Les ouvriers visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de</p>

<p>van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoelage wordt maandelijks uitbetaald.</p>	<p>l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.</p>
<p>Art. 7. De bedrijfstoelage, volgens de berekeningsmethode bepaald door het Paritair comité, wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.</p> <p>De bedrijfstoelage bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoferfemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de bedrijfstoelage vallen ten laste van de arbeider.</p> <p>De bedrijfstoelage 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 brutofertemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.</p> <p>Het nettoferfemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le complément d'entreprise de RCC d'un ouvrier qui a fait usage de la possibilité de diminuer sa 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.</p> <p>Le salaire net de référence est calculé, tenant compte du bonus de travail accordé aux travailleurs à bas salaire.</p>
<p>Art. 8. De bedrijfstoelage, zoals bepaald in artikel 7, is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals die is voorzien in de artt. 5 t.e.m. 10 van Hoofdstuk IV van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loons- en arbeidsvoorwaarden.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

<p>voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.</p>	<p>calculée est limitée au plafond des retenues d'application.</p>
<p>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.</p> <p>Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ worden ter beschikking gesteld.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- De terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artt. 4 en 5 van deze cao.</li> </ul>	<p>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.</p> <p>Dans ce cadre, les règles suivantes sont d'application:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Le remboursement dépend du fait que les conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente CCT soient remplies.</li> </ul>
<p>Art. 11. De bedrijfstoelage zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende, hetzij als zelfstandige.</p>	<p>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.</p>

<p>De ontslagen werknemer zal zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkherhvatting alsook van de stopzetting ervan.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p><b>Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur</b></p>	<p><b>Chapitre IV - Validité</b></p>
<p>Art. 14. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.</p>	<p>Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.</p>