

Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (Bedienden)	Commission Paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (Employés)
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 DECEMBER 2023 BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG – ZWAAR BEROEP	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 DECEMBRE 2023 RELATIVE AU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE – METIER LOURD
HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED	CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION
ART. 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking behoren. Onder "bedienden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden.	ART. 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois. On entend par "employés", les employés et les employées.
HOOFDSTUK II - TOEPASSELIJKE WETGEVING	CHAPITRE II - LEGISLATION APPLICABLE
ART. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van: - de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn; - de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen; - artikel 3, §3, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.	ART. 2. La présente convention collective du travail est conclue en exécution: - de la convention collective de travail n° 166 du Conseil National du Travail du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ; - de la convention collective de travail n°143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd ; - de l'article 3, §3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise
HOOFDSTUK III – ONTSLAG	CHAPITRE III - LICENCIEMENT

<p>ART. 3 De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de bedienden die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.</p>	<p>ART. 3 L'indemnité complémentaire, instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux employés qui sont licenciés pour des raisons autres que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.</p>
<p style="text-align: center;">HOOFDSTUK IV - LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE IV. CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ</p>
<p>ART. 4. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies sexes van 27 april 2015, wordt verlaagd tot 60 jaar voor de bedienden die ontslagen worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor zover de betrokken persoon voldoet aan de voorwaarden voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, zoals bepaald in art. 7, met name een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar, waarvan : <ul style="list-style-type: none"> - minimaal 20 jaar in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; - hetzij gedurende minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, hetzij gedurende minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, in een zwaar beroep zoals bepaald in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166. Deze periodes zijn gerekend van datum tot datum; - en bovendien minstens 10 dienstjaren bij de laatste werkgever. <p>De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet vervuld zijn uiterlijk op 30 juni 2025 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>ART. 4. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies sexes du 27 avril 2015, est abaissée à 60 ans pour les employés licenciés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour autant que la personne concernée remplisse les conditions prévues par la convention collective de travail n°166 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, notamment comme prévu dans l'article 7, à savoir une carrière professionnelle d'au moins 33 ans dont : <ul style="list-style-type: none"> - au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 au moment de la fin du contrat de travail; - soit pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail dans un métier lourd défini à l'article 7 de la convention collective de travail n° 166. Ces périodes sont calculées de date à date; - et, en outre, au moins 10 ans chez le dernier employeur. <p>La condition d'âge de 60 ans susmentionnée doit être remplie au plus tard au 30 juin 2025 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>

<p>ART. 5 De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 27 april 2015, wordt verlaagd tot 60 jaar voor de bedienden die ontslagen worden : <i>* tricies sexies</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor zover de betrokkene voldoet aan de voorwaarden voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, welke is gesloten om uitvoering te geven aan art.3§3, zevende en achtste lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, met name een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar, waarvan <ul style="list-style-type: none"> - gedurende minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, hetzij gedurende minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, in een zwaar beroep zoals bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periodes zijn gerekend van datum tot datum; - En bovendien minstens 10 kalenderjaren bij de laatste werkgever. <p>De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet vervuld zijn uiterlijk op 30 juni 2025 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>ART. 5 La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, modifiée par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, est abaissée à 60 ans pour les employés licenciés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour autant que la personne concernée satisfasse aux conditions prévues par la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, conclue en exécution de l'article 3, § 3, alinéa sept et huit de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, à savoir une carrière professionnelle d'au moins 35 ans, dont : <ul style="list-style-type: none"> - pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail dans un métier lourd défini à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Ces périodes sont calculées de date à date. - Et, en outre, au moins 10 ans chez le dernier employeur. <p>La condition d'âge de 60 ans susmentionnée doit être remplie au plus tard au 30 juin 2025 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>
<p>HOOFDSTUK V - TOEPASSING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 17 VAN 19 DECEMBER 1974 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD</p>	<p>CHAPITRE V - APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 17 DU 19 DECEMBRE 1974 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL</p>
<p>ART.6 Voor al wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing, waaronder artikel 4bis dat voorziet in het behoud van de aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemer in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage die het werk als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep hervat.</p>	<p>ART. 6 Tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail est régi par les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail, et notamment l'article 4bis qui prévoit le maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal.</p>
<p>HOOFDSTUK VI - GELDIGHEIDSDUUR</p>	<p>CHAPITRE VI - DUREE DE VALIDITE</p>

ART. 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 oktober 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 over het zelfde onderwerp (registratienummer 183395).

ART. 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1er octobre 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

La présente convention collective de travail remplace intégralement la convention collective de travail du 28 septembre 2023 sur le même sujet (numéro d'enregistrement 183395).