

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID

**NATIONALE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 2 JULI 2019 BETREFFENDE DE LANDINGSBANEN**

CAO van 13 november 2017: datum registratie 29 november 2017; registratienummer 143080/CO/214

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

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 tot vaststelling voor 2019 en 2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, 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, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019;

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;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2019,

**WORDT TUSSEN**

Het Algemeen Christelijk Vakverbond,  
Algemene Centrale ABVV,  
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 op de bedienden die zij tewerkstellen.

Met "bedienden" worden de mannelijke en de vrouwelijke bedienden bedoeld.

## **Artikel 2**

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 en nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen worden de hiernavolgende artikelen 3 tot en met 9 overeengekomen.

## **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 9 § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt voor de bedienden tewerkgesteld in ploegen de 1/5<sup>de</sup> 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 5**

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<sup>de</sup> loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan nemen en voldoen aan de in voornoemd artikel 8 § 3 opgesomde voorwaarden.

## **Artikel 6**

§ 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<sup>o</sup> van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 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 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 en mits naleving van de bepalingen van artikel 11 § 4 en artikel 14 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.


### **Artikel 7**

In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 wordt voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor wat betreft het recht op uitkeringen voor de bedienden die in toepassing van artikel 8, §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en op 55 jaar voor de bedienden die in toepassing van hetzelfde artikel 8, §1 hun arbeidsprestaties 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.

- 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 bedrijfstoeslag;
- 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 bedrijfstoeslag. 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 bedrijfstoeslag. 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 8**

Deze overeenkomst is van toepassing <sup>en 8</sup> vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, met uitzondering van de artikelen 1, 3 en 4 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 9**

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

Gedaan te Gent op 2 juli 2019

Algemeen Christelijk Vakverbond,  
Mevr. Vinciane Mortier

Algemene Centrale ABVV,  
Dhr. Elie Verplancken

De Algemene Centrale der  
Liberale Vakbonden van België,  
Dhr. Bart De Croock

FEDUSTRIA, federatie van de textiel-,  
hout- en meubelindustrie,  
Dhr. Marc Blomme

COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE TEXTILE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
NATIONALE DU 13 NOVEMBRE 2017 CONCERNANT  
LES EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**

CCT du 13 novembre 2017: date d'enregistrement 29 novembre 2017; numéro d'enregistrement 143080/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;

Vu la convention collective de travail n° 137, conclue au Conseil National de Travail le 23 avril 2019, fixant pour 2017 et 2018 le cadre interprofessionnel pour l'abaissement de la limite d'âge 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;

Vu la convention collective de travail générale nationale du 2 juillet 2019,

**IL EST CONVENU ENTRE**

Confédération des Syndicats Chrétiens,  
Centrale Générale FGTB,  
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 aux employés qu'elles occupent.

Par «employés» on entend les employés et employées.

## **Article 2**

Conformément aux possibilités offertes par les conventions collectives de travail n° 103 et n° 137 du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les articles 3 à 9 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 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 5**

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.

## **Article 6**

§ 1 Pour 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, 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 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 et moyennant respect des dispositions de l'article 11 § 4 et l'article 14 de la convention collective de travail n° 103 précitée.

## **Article 7**

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 précitée, la limite d'âge est portée en ce qui concerne le droit aux allocations, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020, à 57 ans pour les employés 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 et à 55 ans pour les employés qui diminuent leurs prestations de travail d'un 1/5<sup>ème</sup> et qui satisfont aux conditions telles que fixées à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 :

- 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 8**

La présente convention est d'application du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, à l'exception des articles 1, 3 et 4 qui sont en vigueur pour une durée indéterminée. Les dispositions valables pour une durée indéterminée peuvent être résiliées 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 9**

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

Fait à Gand, le 2 juillet 2019

Confédération des Syndicats Chrétiens  
Mme Vinciane Mortier

Centrale Générale FGTB  
M. Elie Verplancken

Centrale Générale des Syndicats  
Libéraux de Belgique,  
M. Bart De Crock

FEDUSTRIA, la fédération du textile,  
du bois et de l'ameublement,  
M. Marc Blomme