

<b>PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID PC 214</b>	<b>COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DE L'INDUSTRIE TEXTILE CP 214</b>
<b>NATIONALE COLLECTIEVE ARBEIDS- OVEREENKOMST VAN 24 OKTOBER 2023 BETREFFENDE DE LANDINGSBANEN VOOR DE PERIODE VAN 1 JANUARI 2024 TOT 30 JUNI 2025</b>	<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 OCTOBRE 2023 CONCERNANT LES EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE POUR LA PERIODE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024 AU 30 JUIN 2025</b>
CAO van 4 juli 2023: datum registratie 1 augustus 2023; registratienummer 181369/CO/214	CCT du 4 juillet 2023: date d'enregistrement 1 <sup>er</sup> août 2023; numéro d'enregistrement 181369/CO/214
<p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;</p> <p>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;</p> <p>Gelet op het afsprakenkader van 6 april 2023 dat op interprofessioneel niveau werd gesloten in de groep van Tien, dat de leeftijdsgrens voor de toegang tot het recht of uitkeringen voor een landingsbaan vaststelt op 55 jaar, en dit zowel voor verminderingen van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als met een vijfde;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, 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 30 mei 2023;</p> <p>Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2023,</p>	<p>Vu la convention collective de travail n° 103 portant établissement d'un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière;</p> <p>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;</p> <p>Vu le cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, qui fixe la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière à 55 ans, tant pour des réductions de prestations de travail à mi-temps que d'un cinquième temps ;</p> <p>Vu la convention collective de travail n° 170, conclue au Conseil National du Travail le 30 mai 2023, fixant pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;</p> <p>Vu la convention collective de travail nationale générale du 24 octobre 2023,</p>
<b>WORDT TUSSEN</b>	<b>IL EST CONVENU ENTRE</b>
<b>Algemeen Christelijk Vakverbond Algemene Centrale ABVV Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, enerzijds,</b>	<b>Confédération des Syndicats Chrétiens Centrale Générale FGTB Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,</b>
<b>EN</b>	<b>ET</b>

<p>FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie, anderzijds</p> <p>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</p>	<p>FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,</p> <p>CE QUI SUIT:</p>
<p><b><u>Artikel 1</u></b></p> <p>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.</p> <p>Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p><b><u>Article 1er</u></b></p> <p>La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la commission paritaire pour employés de l'industrie textile et aux employés qu'elles occupent.</p> <p>Par «employés» on entend les employés et les employées.</p>
<p><b><u>Artikel 2</u></b></p> <p>Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 en nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad worden de hiernavolgende artikelen 3 tot en met 8 overeengekomen.</p>	<p><b><u>Article 2</u></b></p> <p>Conformément aux possibilités offertes par les conventions collectives de travail n° 103 et n° 170 du Conseil National du Travail, les articles 3 à 8 inclus ci-après sont accordés.</p>
<p><b><u>Artikel 3</u></b></p> <p>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.</p>	<p><b><u>Article 3</u></b></p> <p>En exécution de l'article 2, §3 de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée, l'application de la convention collective de travail n° 103 précitée est limitée, pour les employés occupés dans les équipes relais ou les équipes semi-relais, au crédit-temps dans lequel les prestations de travail sont complètement suspendues.</p>
<p><b><u>Artikel 4</u></b></p> <p>In uitvoering van artikel 9 §1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt voor de bedienden tewerkgesteld in ploegen de 1/5de loopbaanvermindering toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden tewerkgesteld in ploegen.</p>	<p><b><u>Article 4</u></b></p> <p>En exécution de l'article 9 §1 de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée, le droit à la diminution de carrière de 1/5ème est octroyé 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.</p>
<p><b><u>Artikel 5</u></b></p> <p>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</p>	<p><b><u>Article 5</u></b></p> <p>En exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée, l'âge est porté à 50 ans pour les employés qui optent pour une diminution de</p>

<p>loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan nemen en die voldoen aan de in voornoemd artikel 8, §3 opgesomde voorwaarden.</p>	<p>carrière de 1/5ème dans le cadre d'un emploi de fin de carrière et qui satisfont aux conditions énumérées dans l'article 8, §3 précité.</p>
<p><b>Artikel 6</b></p> <p>In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 wordt voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 de leeftijdsgrens op 55 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 halfzijdse betrekking of met één vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, eerste lid, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• ofwel tewerkgesteld zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>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.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Article 6</b></p> <p>En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 170 susmentionnée, la limite d'âge est portée en ce qui concerne le droit aux allocations, pour la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus, à 55 ans pour les employés qui diminuent leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps ou d'un cinquième en application de l'article 8, §1er de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée et qui satisfont aux conditions telles que fixées à l'article 6, §5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• soit avoir été occupé: <ul style="list-style-type: none"> <li>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 ;</li> <li>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 ;</li> <li>c) soit au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail no 46 du 23 mars 1990 rendue généralement obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.</li> </ul> </li> </ul>

<p><b><u>Artikel 7</u></b></p> <p>De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.</p>	<p><b><u>Article 7</u></b></p> <p>Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>
<p><b><u>Artikel 8</u></b></p> <p>§1 Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.</p> <p>§2 In afwijking van §1 gelden de bepalingen van artikel 1, 3, 4 en 8 voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2024. Deze bepalingen kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende partijen.</p>	<p><b><u>Article 8</u></b></p> <p>§1 La présente convention est d'application du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus. Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.</p> <p>§2 Par dérogation au §1er les dispositions des articles 1, 3, 4 et 8 valent pour une durée indéterminée à partir du 1er janvier 2024. Ces dispositions 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.</p>