

Chaque année, les travailleurs ayant au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté. Chaque travailleur ayant au moins 20 années d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un 2ème jour de congé d'ancienneté. Chaque travailleur ayant 25 années d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un 3ème jour d'ancienneté.

Jour de congé d'ancienneté anticipé

Les parties conviennent à compter du 1^{er} janvier 2014, dans le cadre de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, d'octroyer 1 jour d'ancienneté aux travailleurs de 55 ans et plus occupés depuis au moins 2 années sans interruption dans l'entreprise, avant le jour où le travailleur a 55 ans.

Ce jour n'est pas cumulable avec le régime actuel de "congé d'ancienneté". Concrètement, cela signifie que les travailleurs maintiennent un droit maximum à trois jours de congé d'ancienneté.

Rémunération et récupération de jours d'ancienneté

Ce(s) jour(s) est(sont) rémunéré(s) au salaire horaire barémique (100 p.c.) multiplié par le nombre d'heures qui aurait dû être réellement presté ce(s) jour(s)-là, avec un maximum de 8 heures.

Ce(s) jour(s) est(sont) fixé(s) de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Réglementation en vigueur dans l'entreprise

Dans les entreprises où existe un avantage au moins équivalent à celui du présent article, l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable."

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle a la même durée de validité et les mêmes conditions de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 23 août 2015.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2015/204391]

2 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal fixant, pour les entreprises du sous-secteur de l'industrie de la bonneterie et ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 120), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1^{er}, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, donné le 23 juin 2015;

Vu l'avis 58.121/1 du Conseil d'Etat, donné le 17 septembre 2015 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises du sous-secteur de l'industrie de la bonneterie telles que visées à l'article 1^{er}, § 1^{er}, 1, b), de l'arrêté royal du 5 février 1974 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence et ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

Art. 2. § 1^{er}. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue à partir de la première journée de travail suivant celle de la notification.

§ 2. La notification d'un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail s'effectue au début de la dernière journée de travail précédant la période de suspension. Elle s'effectue soit par

Elk jaar hebben de werknemers die ten minste 10 jaar anciënniteit hebben in de onderneming, recht op 1 dag anciënniteitsverlof. Elke werknemer die ten minste 20 jaar anciënniteit heeft in de onderneming heeft recht op een 2de dag anciënniteitsverlof. Elke werknemer die ten minste 25 jaar anciënniteit heeft in de onderneming, heeft recht op een 3de dag anciënniteitsverlof.

Vervroegde anciënniteitsdag

De partijen komen overeen met ingang van 1 januari 2014, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, 1 anciënniteitsdag toe te kennen aan werknemers van 55 jaar en ouder met 2 jaar ononderbroken tewerkstelling in de onderneming, voorafgaand aan de dag waarop de werknemer 55 jaar wordt.

Deze dag is niet cumuleerbaar met de huidige regeling "anciënniteitsverlof". Concreet betekent dit dat werknemers maximaal recht blijven hebben op 3 anciënniteitsverlofdagen.

Vergoeding en opname anciënniteitsdagen

Deze dag(en) word(en)t betaald volgens het barema-uurloon (100 pct.) vermenigvuldigd met het aantal uren dat werkelijk zou zijn gepresteerd op die dag(en), met een maximum van 8 uren.

Deze dag(en) word(en)t vastgelegd in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer.

Bestaande regelingen in de onderneming

In de ondernemingen waar een voordeel bestaat dat ten minste gelijkwaardig is, geldt het reeds bestaand voordeel en de hier vermelde beschikking is niet cumuleerbaar."

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2015 en wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Zij heeft dezelfde opzeggingsmodaliteiten en -termijnen als de collectieve arbeidsovereenkomst die zij wijzigt.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 23 augustus 2015.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2015/204391]

2 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit tot vaststelling, voor de ondernemingen uit de subsector breigoednijverheid en die onder het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk (PC 120) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, gegeven op 23 juni 2015;

Gelet op advies 58.121/1 van de Raad van State, gegeven op 17 september 2015, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen uit de subsector breigoednijverheid zoals bedoeld in artikel 1, § 1, 1, b), van het koninklijk besluit van 5 februari 1974 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en hun bevoegdheid en die onder het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk ressorteren.

Art. 2. § 1. Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geheel worden geschorst vanaf de eerste arbeidsdag die op deze van de kennisgeving volgt.

§ 2. De kennisgeving van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschiedt bij de aanvang van de laatste arbeidsdag die de schorsingsperiode voorafgaat. Zij geschiedt

l'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise, lorsque le nouveau régime de travail revêt un caractère collectif, soit lorsque le nouveau régime de travail ne revêt pas un caractère collectif, par la remise à l'ouvrier d'un écrit.

En cas d'absence de l'ouvrier, la notification est toujours adressée à l'intéressé sous pli recommandé à la poste.

§ 3. Pour l'application de cet article, est considérée comme journée de travail chaque jour calendrier au cours duquel le travail est effectué en vertu de l'horaire de travail appliqué dans l'entreprise.

Art. 3. La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ne peut excéder quatre semaines.

Elle peut cependant être portée à huit semaines une fois par année calendrier.

Art. 4. En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la notification visée à l'article 2, § 2, mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin ainsi que les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

Art. 5. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} octobre 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2016.

Art. 6. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 2 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

—
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.

Loi du 30 décembre 2001, *Moniteur belge* du 31 décembre 2001.

Loi du 4 juillet 2011, *Moniteur belge* du 19 juillet 2011.

hetzij door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, wanneer de nieuwe arbeidsregeling een collectief karakter draagt, hetzij, wanneer de nieuwe arbeidsregeling geen collectief karakter draagt, door de overhandiging aan de werkman van een geschrift.

Bij afwezigheid van de werkman wordt de kennisgeving steeds bij een ter post aangetekende brief aan de belanghebbende verzonden.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt als werkdag beschouwd iedere kalenderdag tijdens dewelke, krachtens het in de onderneming toegepast uurrooster, arbeid wordt verricht.

Art. 3. De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst mag niet meer dan vier weken bedragen.

Hij mag echter éénmaal per kalenderjaar op acht weken worden gebracht.

Art. 4. Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2, § 2, bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat, de datum waarop deze schorsing een einde neemt, alsook de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

Art. 5. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2015 en treedt buiten werking op 30 september 2016.

Art. 6. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 2 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
K. PEETERS

—
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

Wet van 30 december 2001, *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001.

Wet van 4 juli 2011, *Belgisch Staatsblad* van 19 juli 2011.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2015/204392]

2 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal fixant, pour certaines entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 120), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1^{er}, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011, et § 3, modifié par les lois du 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, donné le 23 juin 2015;

Vu l'avis 58.122/1 du Conseil d'État, donné le 17 septembre 2015 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que la crise économique persistant, la nécessité d'adapter l'organisation de la production et la particularité technico-économique pour les entreprises d'achèvement qui travaillent pour compte de tiers et des entreprises "piquant" exclusivement pour compte de tiers imposent, dans ces entreprises, une capacité de reconversion, aussi grande que possible, de l'emploi;

Considérant qu'en raison de ces circonstances exceptionnelles pour les entreprises d'achèvement travaillant pour le compte de tiers et les entreprises "piquant" exclusivement pour le compte de tiers et ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit puisse être instauré pour une durée supérieure à trois mois;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2015/204392]

2 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit tot vaststelling voor sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk (PC 120) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011, en § 3, gewijzigd bij de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, gegeven op 23 juni 2015;

Gelet op advies 58.122/1 van de Raad van State, gegeven op 17 september 2015, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de aanhoudende economische crisis, de noodzaak van een aangepaste productieorganisatie en de technisch-economische particulariteit van de veredelingsbedrijven die voor rekening van derden werken en van de bedrijven die uitsluitend voor rekening van derden "piqueren", een zo hoog mogelijk omschakelingsvermogen van het arbeidsproces in deze bedrijven vereisen;

Overwegende dat de regeling van gedeeltelijke arbeid, ten gevolge van deze uitzonderlijke omstandigheden voor de veredelingsbedrijven die voor rekening van derden werken en van de bedrijven die uitsluitend voor rekening van derden "piqueren" en die onder het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk ressorteren, onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet kunnen ingevoerd worden;