

**C.A.O. BETREFFENDE DE INVOERING VAN FLEXIBELE
UURROOSTERS IN DE ONDERNEMINGEN**

C.A.O. VAN 22 MEI 2005

C.A.O. van 07.05.1997 (K.B. 20.07.1998 - B.S. 07.10.1998)
C.A.O. van 28.04.1999 (K.B. 15.03.2002 - B.S. 17.10.2002)
C.A.O. van 11.05.2001 (K.B. 03.07.2003 - B.S. 26.08.2003)
C.A.O. van 22.05.2003 (K.B. 15.07.2004 - B.S. 27.09.2004)

I. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Textielverzorging en op de werklieden en werksters die zij tewerkstellen.

II. Algemene bepalingen

Artikel 2

Deze C.A.O. wordt afgesloten in toepassing van artikel 20 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, zoals gewijzigd door de artikelen 78 tot en met 84 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 23 december 1994 en artikel 37 van de Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Artikel 3 : bepalingen van toepassing voor ondernemingen die gewoonlijk minder dan 50 werknemers tewerkstellen.

Ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen kunnen door een aanpassing van het arbeidsreglement, volgens de procedure vermeld in artikel 12 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, en rekening houdend met de voorwaarden vermeld in artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 een systeem van flexibele uurroosters invoeren.

Bij toepassing van Hoofdstuk VII, artikelen 78 tot en met 84 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, zal de werkgever binnen de drie werkdagen na de aanplakking van het bericht tot wijziging van het arbeidsreglement, zoals bepaald in artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd door artikel 82 van de wet van 21 december 1994, een kopie van dit bericht overmaken aan de voorzitter van het Paritair Comité. Bij ontvangst van dit bericht zal de voorzitter van het

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
0 1 -07- 2005	1 3 -12- 2005

NR
N°

47.659 100110

Paritair Comité dit bericht onmiddellijk ter kennis brengen aan de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 4 : bepalingen van toepassing voor ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld meer dan 50 werknemers tewerkstellen.

§1 In de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld meer dan 50 werknemers tewerkstellen, hebben de ondernemingen het recht om een systeem van flexibele arbeidsregelingen in te voeren, zoals voorzien in artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en volgens de procedure van wijziging van het **arbeidsreglement** zoals bepaald in de Wet van 26 juli 1996, volgens de hierna bepaalde voorwaarden :

1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37,50 uur, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mei 2005 betreffende de arbeidsduur.

Tijdens de referteperiode, welke overeenstemt met één jaar, bedraagt het te presteren aantal arbeidsuren 52 maal de wekelijkse arbeidsduur.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vastgesteld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, gelden als arbeidstijd voor de berekening van de arbeidsduur die over het jaar moet nageleefd worden.

2. Het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid mag worden gepresteerd, belooft 1,5 uur.

3. Het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid mag worden gepresteerd, belooft 5 uur.

De totale duur op jaarbasis van de verrichte arbeid mag in de loop van de referteperiode op geen enkel ogenblik de toegelaten arbeidsduur over dezelfde referteperiode, overschrijden met meer dan 65 uur. Evenmin mag de totale duur op jaarbasis van de verrichte arbeid minder bedragen dan de toegelaten arbeidsduur over dezelfde referteperiode, verminderd met 65 uur.

4. Het loon van de werklieden en werksters die tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling zoals in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bedongen, wordt bepaald en betaald overeenkomstig artikel 9ter van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

5. De tewerkstelling in een arbeidsregeling, zoals in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bedongen, gebeurt in beginsel op vrijwillige basis. Indien geen werklieden of werksters op vrijwillige basis kunnen ingeschakeld worden, zal, rekening houdend met de noodwendigheden in de onderneming en met de mogelijkheden van de werknemer, de werkgever de personen aanduiden die in een arbeidsregeling, zoals in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bedongen, zullen tewerkgesteld worden.

§ 2 Bovenstaande bepalingen zijn niet limitatief en doen geen afbreuk aan de mogelijkheid om op de door de wet voorziene wijze op **ondernemingsvlak** andere regelingen uit te werken.

Indien op **ondernemingsvlak** geen overeenkomst kan bereikt worden, zal het geschil voorgelegd worden aan het Paritair Comité door de verzending van een aangetekend **schrijven**, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité. Bij ontvangst van het aangetekend schrijven **stelt** de voorzitter van het Paritair Comité de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties op de hoogte. Het Paritair Comité zal uitspraak doen over het geschil binnen een termijn van 60 dagen na de verzending van het aangetekend schrijven.

III. Slotbepalingen

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst vervangt de C.A.O.'s van 7 mei 1997 en 28 april 1999 en treedt in werking op 1 januari 2005 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één der ondertekenende **partijen** worden opgezegd, **mits** een vooropzeg van 3 maanden, te betekenen bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Textielverzorging en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

=====

**C.C.T EN MATIÈRE D'INSTAURATION D'HORAIRES FLEXIBLES DANS
LES ENTREPRISES**

C.C.T DU ¹ MAI 2005

C.C.T. du 07.05.1997 (A.R. 20.07.1998 - M.B.07.10.1998)
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 15.03.2002 - M.B. 17.10.2002)
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 03.07.2003 - M.B. 26.08.2003)
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 15.07.2004 - M.B. 27.09.2004)

I. Champ d'application

Article 1

Cette Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

II. Dispositions générales

Article 2

Cette C.C.T. est conclue en application de l'article 20 bis de la Loi sur le Travail du 16 mars 1971, comme modifié par les articles 78 à 84, de la loi du 21 décembre 1994 contenant des dispositions sociales et diverses, publiées dans le Moniteur belge du 23 décembre 1994 et l'article 37 de la Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Article 3 : Dispositions pour les entreprises qui occupent habituellement moins de 50 travailleurs.

Les entreprises qui occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs peuvent instaurer un système d'horaires flexibles moyennant adaptation du règlement de travail, selon la procédure reprise dans l'article 12 de la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et compte tenu des conditions reprises dans l'article 20bis de la Loi sur le Travail du 16 mars 1971.

Conformément au Chapitre VII, articles 78 jusqu'à 84 inclus, de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, l'employeur transmettra dans un **déla**i de trois jours ouvrables après l'affichage de la notification de modification du règlement de travail, comme

REGISTRATION-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.
01-07-2005	13-12-2005
	NR. N°

II 659 1001110

fixé à l'article 2 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié par la loi du 21 décembre 1994, une copie de ladite notification au Président de la Commission Paritaire. Dès la réception de cette notification, le Président de la Commission Paritaire la transmettra immédiatement aux organisations représentées dans la Commission Paritaire.

Article 4 : Dispositions pour les entreprises qui occupent habituellement en moyenne plus de 50 travailleurs.

§1 Les entreprises qui occupent habituellement en moyenne plus de 50 travailleurs peuvent instaurer un système d'horaires flexibles comme prévu dans l'article 20bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, suivant la procédure de modification du règlement de travail fixée par la loi du 26 juillet 1996 et selon les dispositions reprises ci-dessous:

1. La durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à 37,50 heures, comme stipulé dans la Convention Collective de Travail du 17 mai 2005 relative à la durée de travail.

Pendant la période de référence, qui correspond à une année, le nombre d'heures de travail à prester est de 52 fois la durée hebdomadaire de travail.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée de travail à respecter sur l'année.

2. Le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au delà de la limite journalière de travail s'élève à 1,5 heure.

3. Le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà et au delà de la limite hebdomadaire est de 5 heures.

A aucun moment dans le courant de la période de référence la durée totale sur base annuelle du travail presté ne peut dépasser de plus de 65 heures la durée de travail autorisée sur la même période de référence. A aucun moment la durée totale sur base annuelle du travail presté ne peut être inférieure à la durée de travail autorisée sur la même période de référence, moins 65 heures.

4. Le salaire des ouvriers et ouvrières soumis au règlement de travail comme stipulé dans cette Convention Collective Travail, sera fixé et payé conformément à l'article 9ter de la Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

5. L'emploi dans un système d'horaires flexibles comme prévu dans cette Convention Collective de Travail se fait sur base volontaire. Au cas où l'entreprise ne parvient pas à trouver des ouvriers ou ouvrières sur base volontaire, l'employeur désignera, en tenant compte des nécessités de l'entreprise et des possibilités des ouvriers et ouvrières, les personnes qui

seront employées dans le système d'horaires flexibles comme prévu dans cette Convention Collective de Travail .

§2 Les dispositions mentionnées ci-dessus ne sont pas limitatives et ne portent pas atteinte à la possibilité **d'élaborer** d'autres systèmes d'horaires flexibles au niveau de l'entreprise.

Si, au niveau de l'entreprise, une convention ne peut pas être conclue, le différend est soumis à la Commission Paritaire par l'envoi d'une lettre recommandée, adressée au président de la Commission Paritaire. Dès réception de la lettre recommandée, le président de la Commission Paritaire informe les organisations représentées à la Commission Paritaire. La Commission Paritaire se prononce sur le différend dans un délai de 60 jours après l'expédition de la lettre recommandée.

III. Dispositions finales

Cette Convention Collective de Travail remplace les Conventions Collectives de Travail du 7 mai 1997 et du 28 avril 1999 et entre en vigueur le 1er janvier **2005** et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra **être dénoncée** par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile et aux organisations qui y sont représentées.

=====