

**TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN**

**C.A.O. VAN 19 JUNI 2007**

**Artikel 1**

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de werklieden en werksters van de **ondernemingen** ressorterend onder het Paritair Comité voor de Textielverzorging.

**Artikel 2**

De beschikkingen inzake tewerkstelling, overeengekomen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 9 maart 1983 **betreffende** de aanwending van de loonmatiging voor de tewerkstelling, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 1 juli 1983, aangevuld bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 26 februari 1985, en aangevuld bij Collectieve Arbeidsovereenkomst van 5 mei 1987, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16 oktober 1987 blijven van toepassing tot 31 december 2008.

**Artikel 3**

In geval van tijdelijk gebrek aan werk wegens **economische** omstandigheden zullen de werkgevers op het niveau van de **onderneming alle mogelijkheden tot** invoering van een **regime** van gedeeltelijke arbeid invoeren, rekening houdend met de wettelijke en conventionele bepalingen terzake, alvorens **tot** ontslagen over te gaan.

Bij de invoering in de onderneming van ofwel een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst **ofwel** een regeling van gedeeltelijke arbeid bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische omstandigheden, worden de nadelen, verbonden aan de tijdelijke werkloosheid, zoveel **als** mogelijk evenredig verdeeld over **alle** werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden met de technische noodwendigheden eigen aan de organisatie van de arbeid en **inzonderheid** met het feit dat de prestaties van bepaalde werknemers of van bepaalde groepen van werknemers noodzakelijk en onvervangbaar kunnen zijn voor het uitvoeren van het resterend werk.

**Artikel 4**

De werkgevers verbinden zich ertoe om bij collectieve afdankingen de bestaande wetgeving correct toe te passen en dus overleg te plegen hetzij met de **ondernemingsraad**, hetzij met de **vakbondsafvaardiging**, hetzij met de werknemers of hun vertegenwoordigers teneinde de grond van de afdankingen te bespreken met het oog op een eventuele beperking van deze afdankingen.

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTRATIE-ENKELEN
10-07-2007	08-11-2007
	NR
	N

85.632 16/110

Wat de individuele ontslagen **betreft, zal** de werkgever op uitdrukkelijke, **schriftelijke** vraag van de **werknemer informatie** verstrekken aan de vakbondsafvaardiging en schriftelijke voorstellen van de vakorganisatie met betrekking **tot** een eventuele beperking van de individuele ontslagen in overweging **nemen**.

#### **Artikel 5**

In geval van individuele ontslagen, met uitzondering van het ontslag om dringende reden en ontslag tijdens de proeftijd, zal de werkgever voorafgaand aan het ontslag de betrokken werknemer een schriftelijke verwittiging geven. De vakbondsafvaardiging wordt van die verwittiging in **kennis** gesteld.

#### **Artikel 6**

Indien de werkgever de in deze **collectieve** arbeidsovereenkomst voorziene **procedures niet** naleeft, kan de betrokken werknemer of de werkgever een vraag **tot** bemiddeling indienen bij de Voorzitter van het paritair comité. De voorzitter van het paritair comité zal zich na onderzoek over de grond van de vraag uitspreken met **als doel tot** een minnelijke schikking te komen. Hij kan in voorkomend geval beslissen dat de werkgever een schadeloosstelling aan de betrokken werknemer verschuldigd is, waarvan het bedrag niet hoger kan zijn dan 500 €

#### **Artikel 7**

De ondertekenende partijen geven aan de werkgevers de aanbeveling om de juwelen voor de laureaten en kadetten van de arbeid in hun dienst te vergoeden.

#### **Artikel 8**

Deze CoUctieve Arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 juni 2005 en kan door één der partijen worden opgezegd **mits** een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Textielverzorging en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

=====

---

**ENGAGEMENTS D'EMPLOI****C.C.T. DU 19 JUIN 2007**

---

**Article 1**

Cette Convention Collective de Travail est d'application à tous les employeurs, travailleurs et travailleuses des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile.

**Article 2**

Les dispositions en matière d'emploi, conclues par la Convention Collective de Travail du 9 mars 1983 relative à l'attribution de la modération salariale pour l'emploi entérinée par l'arrêté royal du 1er juillet 1983, complété par la Convention Collective de Travail du 25 février 1985 et complété par la Convention Collective du 5 mai 1987, entérinée par l'arrêté royal du 16 octobre 1987 restent d'application jusqu'au 31 décembre 2008.

**Article 3**

En cas de manque temporaire de travail résultant de causes économiques, les employeurs introduiront au niveau de l'entreprise toutes possibilités d'instauration d'un régime de travail à temps réduit, tenant compte des dispositions légales et conventionnelles en cause, avant de passer aux licenciements.

Lors d'instauration dans l'entreprise, en cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, de soit une suspension totale de l'exécution du contrat de travail, soit un régime de travail à temps réduit, les désavantages liés au chômage temporaire, sont partagés au mieux possible proportionnellement entre tous les travailleurs. A cet effet il est tenu compte des nécessités techniques propres à l'organisation du travail et, en particulier, du fait que les prestations de certains travailleurs ou de certains catégories de travailleurs peuvent s'avérer indispensables et irremplaçables pour l'exécution du travail restant.

**Article 4**

Les employeurs s'engagent à appliquer correctement la législation existante lors de licenciements collectifs et ainsi de se concerter avec le conseil d'entreprise, soit avec la délégation syndicale, soit avec les travailleurs ou leurs représentants, afin de s'entretenir sur les causes des licenciements en vue d'une réduction éventuelle de ces licenciements.

En ce qui concerne les licenciements individuels, l'employeur informera, sur demande écrite explicite du travailleur, la délégation syndicale et prendra en considération les propositions écrites du syndicat par rapport à une réduction éventuelle des licenciements individuels.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.  
10-07-2007 | 08-11-2007 | NH  
N

85.632 | 16 | 110

8

**Article 5**

En cas de licenciements individuels, hormis le licenciement pour faute grave et licenciement en période d'essai, l'employeur remettra au travailleur concerné un avertissement par écrit au préalable du licenciement. La délégation syndicale est mise au courant de cet avertissement.

**Article 6**

Si l'employeur ne respecte pas les procédures prévues dans cette convention collective de travail, le travailleur concerné ou l'employeur peut introduire une demande de conciliation auprès du président de la commission paritaire. Après enquête, le président de la commission paritaire se prononcera sur le fond de la question en vue d'obtenir un arrangement à l'amiable. Il peut, le cas échéant, décider que l'employeur est redevable des dommages-intérêts au travailleur concerné, dont le montant ne peut dépasser les 500.

**Article 7**

Les parties signataires recommandent aux employeurs de prendre à charge le paiement des insignes d'honneur des lauréats et cadets qu'ils occupent.

**Article 8**

La présente Convention Collective de Travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1 juin 2005 et peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile et les organisations qui y sont représentées.

=====