
LONEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

C.A.O. VAN 23 JUNI 2011

C.A.O. van 19 juni 2007 (K.B. 29.06.2008 - B.S.04.09.2008)
C.A.O. van 16 juli 2009 (K.B. 28.04.2010 – B.S. 29.07.2010)
C.A.O. van 25 september 2009 (registratienummer 96376)

Neerlegging-Dépôt: 29/07/2011
Regist.-Enregistr.: 19/09/2011
N°: 105778/CO/110

Hoofdstuk 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 en beoogt de invoering van een analytisch systeem van functieclassificatie.

Hoofdstuk II – Barmalonen

Artikel 2

De 49 referentiefuncties zoals bepaald in hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2009 betreffende classificatie van de functies - lonen en arbeidsvoorwaarden zijn ingedeeld in 8 loongroepen. De baremieke lonen zijn sinds 1 januari 2011 vastgesteld als volgt:

Ondernemingen “minder dan 50 werknemers” behoudens ondernemingen die zijn toegetreden tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1983, gesloten in het Paritair Comité voor de Textielverzorging, betreffende de aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling, algemeen verbindend verklaard bij het Koninklijk Besluit van 1 juli 1983 – arbeidsstelsel van 38 u per week.

Loongroep 1: 9,8615 EUR
Loongroep 2: 10,1120 EUR
Loongroep 3: 10,3624 EUR
Loongroep 4: 10,6142 EUR
Loongroep 5: 10,8637 EUR
Loongroep 6: 11,6480 EUR
Loongroep 7: 11,9224 EUR
Loongroep 8: 13,0871 EUR

Ondernemingen “meer dan 50 werknemers” en ondernemingen die zijn toegetreden tot de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1983 - arbeidsstelsel van 37,5 uur per week.

Loongroep 1: 9,9982 EUR
Loongroep 2: 10,2493 EUR
Loongroep 3: 10,5003 EUR
Loongroep 4: 10,7512 EUR
Loongroep 5: 11,0022 EUR
Loongroep 6: 11,7989 EUR
Loongroep 7: 12,0749 EUR
Loongroep 8: 13,2548 EUR

Artikel 3

De baremalonen, vastgesteld bij artikel 2, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2007 m.b.t. de koppeling van de lonen aan het indexcijfer.

Hoofdstuk III

Artikel 4 – Stuklonen

Voor stukwerk wordt het loon zodanig berekend dat het gemiddeld werkelijk uitbetaalde loon, het minimumuurloon van dezelfde categorie met 10% overschrijdt.

De berekening geschiedt op grond van het aantal uren gedurende dewelke de werknemer/werkneemster in stukwerk heeft gewerkt.

De in artikel 2 bedoelde minimumuurlonen blijven in elk geval gewaarborgd.

Artikel 5

5.1. Ploegwerk - wisselende ploegen

Het minimumuurloon, zoals vastgesteld in artikel 2, van de werknemers/werkneemsters die tewerkgesteld worden in opeenvolgende wisselende ploegen wordt verhoogd met 10%.

Voor werknemers/werkneemsters die wisselend zijn tewerkgesteld in een nachtploeg en in een andere ploeg, wordt het loon voor de arbeidsuren tussen 22 uur en 6 uur verhoogd met 25%, het loon voor de overige arbeidsuren met 10%.

Met “dagploeg” wordt bedoeld: de ploeg waarvan de normale arbeidsdag ten vroegste om 6 uur begint en ten laatste om 20 uur eindigt.

Met “nachtploeg” wordt bedoeld: de ploeg die ten vroegste om 22 uur begint en ten laatste om 6 uur eindigt.

5.2. Ploegwerk - vaste ploegen

Voor werknemers/werkneemsters die vast zijn tewerkgesteld in opeenvolgende ploegen wordt het loon voor de uren gepresteerd tussen 20 uur en 22 uur verhoogd met 10% en voor de uren gepresteerd tussen 22 uur en 6 uur verhoogd met 25%.

5.3. Specifieke arbeidstijden

Voor werknemers/werkneemsters tewerkgesteld in specifieke arbeidstijden, anders dan vermeld in 5.1. en 5.2. moet het uurloon, voor de uren gepresteerd tussen 20.00 uur en 06.00 uur, minstens 10 % hoger liggen dan het loon.

Artikel 6 - Autovoerders - Bestellers

De autovoerders - bestellers hebben vanaf hun aanwerving recht op het loon voor hun functie.

Artikel 6bis - Kostenvergoeding voor chauffeurs

Aan de chauffeurs van een vrachtwagen met een laadvermogen van minstens 5 ton wordt een forfaitaire kostenvergoeding voor baankosten, dit zijn kosten eigen aan de werkgever, betaald tot beloop van 4,9579 EUR per effectief gewerkte dag. De overgang van 4,4620 EUR naar 4,9579 EUR is van toepassing vanaf 01.06.2001.

Dit artikel is niet van toepassing op ondernemingen die een evenwaardige vergoeding voor baankosten toekennen, welke haar benaming ook weze.

Artikel 6ter - Oprichting werkgroep transport

De partijen verbinden zich ertoe een paritaire werkgroep transport op te richten die betrekking zal hebben op de mobiliteitsproblemen van de werknemers/werkneemsters en de problemen waarmee chauffeurs bij de uitvoering van hun werk geconfronteerd worden.

Artikel 7 – Maaltijdcheques

Sedert 1 oktober 2008 werden overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis §2 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, maaltijdcheques toegekend, volgens de hierna vermelde modaliteiten.

7.1 Voltijdse werknemers

Vanaf 1 juli 2009 wordt aan de voltijds tewerkgestelde werknemers, per effectief gepresteerde dag een maaltijdcheque toegekend, met een nominale waarde van 3,40 euro met daarin een patronaal aandeel van 2,31 euro en een persoonlijk aandeel van de werknemer van 1,09 euro.

In de bedrijven waar reeds maaltijdcheques toegekend worden, al of niet voor het maximale bedrag, zal op ondernemingsvlak in overleg met de syndicale organisaties een gelijkwaardig voordeel toegekend worden dat kostenneutraal is ten aanzien van de sectorale regeling mbt maaltijdcheques.

Op ondernemingsvlak kunnen de nodige maatregelen genomen worden om voor de voltijds tewerkgestelde werknemers het aantal maaltijdcheques vast te stellen op basis van de alternatieve telling, zoals bedoeld in artikel 19bis §2, 2° van het voornoemde Koninklijk Besluit van 28 november 1969.

Met het oog op de alternatieve telling wordt het normale aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon vastgesteld op basis van het arbeidsregime waarin betrokkene werkzaam is, met name :

- *gemiddelde tewerkstelling van 38 uur/week : 7,60 uur*
- *gemiddelde tewerkstelling van 37,5 uur/week : 7,50 uur*

Het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon in het kwartaal wordt berekend op basis van het theoretisch aantal werkbare dagen in het betrokken kwartaal, d.w.z. alle kalenderdagen in het betrokken kwartaal verminderd met de dagen van collectieve sluiting voor vakantie, supplementaire vakantie en inhaalrust arbeidsduurvermindering.

7.2 Deeltijdse werknemers

Voor de deeltijds tewerkgestelde arbeiders wordt het aantal maaltijdcheques vastgesteld op basis van de alternatieve telling, zoals bedoeld in artikel 19bis §2, 2° van het voornoemde Koninklijk Besluit van 28 november 1969.

Op ondernemingsvlak dienen de nodige maatregelen genomen te worden om deze alternatieve telling toe te passen. Met het oog op de alternatieve telling wordt het normale aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon vastgesteld overeenkomstig hetgeen bepaald werd in artikel 7.1

7.3

Zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers worden de syndicale vormingsdagen gelijkgesteld met effectief gepresterde dagen. In geval toepassing wordt gemaakt van de alternatieve telling zal het aantal gelijkgestelde uren bepaald worden overeenkomstig het aantal uren dat de betrokken persoon volgens zijn uurrooster diende te werken, indien hij geen syndicaal vormingsverlof had genoten.

7.4

Vanaf 1 januari 2012 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 euro.

Vanaf 1 januari 2012 wordt derhalve aan de voltijds tewerkgestelde werknemers, per effectief gepresteerde dag een maaltijdcheque toegekend, met een nominale waarde van 3,90 euro met daarin een patronaal aandeel van 2,81 euro en een persoonlijk aandeel van de werknemer van 1,09 euro.

In de bedrijven waar de hiervoor bedoelde verhoging met 0,50 euro op 1 januari 2012 niet of niet volledig onder de vorm van maaltijdcheques kan worden toegekend, zal voor het resterende saldo op ondernemingsvlak in overleg met de syndicale organisaties een gelijkwaardig voordeel toegekend worden dat kostenneutraal is ten aanzien van de sectorale regeling met betrekking tot de maaltijdcheques.

7.5.

Een overeenkomst zal worden uitgewerkt met betrekking tot de invoering van elektronische maaltijdcheques.

Artikel 8

Met ingang van 22 mei 2003 zal voor de werknemers/werkneemsters met 10 jaar of meer anciënniteit in de onderneming één carenzdag per kalenderjaar bezoldigd worden overeenkomstig het normale loon.

Artikel 9 Jobstudenten

9.1. Definitie

Onder jobstudenten worden begrepen de in artikel 17 bis van het K.B. van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders bedoelde personen.

9.2. Barema's

De jobstudenten hebben recht op een gedeelte van het minimumuurloon van loongroep 1 volgens de percentages van de navolgende tabel.

0 tot 149 uren ervaring in de sector : 80 %;
150 tot 299 uren ervaring in de sector : 90 %;
Vanaf 300 uren ervaring in de sector : 100 %

Artikel 10

De verschillende partijen die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité voor de Textielverzorging verbinden zich er toe tijdens de duur van dit akkoord, over de in deze CAO overeengekomen punten, de sociale vrede op alle niveaus te respecteren.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2009 betreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden.

Zij kan door één der ondertekende partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden, te betekenen bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Textielverzorging en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

C.C.T. DU 23 JUIN 2011

C.C.T. du 19 juin 2007 (A.R. 29.06.2008 – M.B. 04.09.2008)

C.C.T. du 16 juillet 2009 (A.R. 28.04.2010 – MB 29.07.2010)

C.C.T du 25 septembre 2009 (n° enregistrement 96376)

Chapitre I – Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux travailleurs qu'elles emploient, et porte sur l'introduction d'un système analytique de classification de fonctions.

Chapitre II – Barèmes salariaux

Article 2

Les 49 fonctions de référence telles que définies au Chapitre II de la convention collective de travail du 25 septembre 2009 concernant la classification des fonctions – salaires et conditions de travail sont réparties en 8 catégories salariales. Les salaires barémiques ont été fixés comme suit dès le 1er janvier 2011:

Les entreprises de "moins de 50 travailleurs", à l'exception des entreprises que ont adhéré à la convention collective de travail du 9 mars 1983, conclue au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative à l'affectation de la modération salariale additionnelle, rendue obligatoire par l'Arrête royal du 1^{er} juillet 1983 – régime de travail de 38 heures par semaine.

Catégorie salariale 1:	9,8615 EUR
Catégorie salariale 2:	10,1120 EUR
Catégorie salariale 3:	10,3624 EUR
Catégorie salariale 4:	10,6142 EUR
Catégorie salariale 5:	10,8637 EUR
Catégorie salariale 6:	11,6480 EUR
Catégorie salariale 7:	11,9224 EUR
Catégorie salariale 8:	13,0871 EUR

Entreprises de "plus de 50 travailleurs" et les entreprises ayant adhéré à la convention collective de travail précitée du 9 mars 1983 – régime de travail de 37,5 heures par semaine.

Catégorie salariale 1:	9,9982 EUR
Catégorie salariale 2:	10,2493 EUR
Catégorie salariale 3:	10,5003 EUR
Catégorie salariale 4:	10,7512 EUR
Catégorie salariale 5:	11,0022 EUR
Catégorie salariale 6:	11,7989 EUR
Catégorie salariale 7:	12,0749 EUR
Catégorie salariale 8:	13,2548 EUR

Article 3

Les salaires barémiques, fixés par l'article 2, ainsi que les salaires effectivement payés sont en corrélation avec un indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 13 décembre 2007 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Chapitre III

Article 4 – Salaires à la pièce

Pour le travail à la pièce, le salaire est calculé de telle manière que le salaire moyen effectivement versé soit supérieur de 10% au salaire minimum de la même catégorie.

Le calcul est effectué sur la base du nombre d'heures que le travailleur a consacrées au travail à la pièce.

Les salaires minimum visés à l'article 2 sont dans tous les cas garantis.

Article 5

5.1. Travail en équipes – équipes alternantes

Le salaire minimum, tel que fixé à l'article 2, des travailleurs qui travaillent en équipes alternantes est majoré de 10%.

Pour les travailleurs qui travaillent alternativement dans une équipe de nuit et dans une autre équipe, le salaire pour les heures de travail prestées entre 22 heures et 6 heures est majoré de 25%, tandis que le salaire pour les autres heures de travail est majoré de 10%.

Par "équipe de jour", on entend: l'équipe dont la journée de travail normale commence au plus tôt à 6 heures et se termine au plus tard à 20 heures.

Par "équipe de nuit", on entend: l'équipe qui débute au plus tôt à 22 heures et termine au plus tard à 6 heures.

5.2. Travail en équipes – équipes fixes

Pour les travailleurs occupés de manière fixe en équipes successives, le salaire pour les heures prestées entre 20 heures et 22 heures est majoré de 10%, et le salaire pour les heures prestées entre 22 heures et 6 heures est majoré de 25%.

5.3. Temps de travail spécifiques

Pour les travailleurs occupés selon des temps de travail spécifiques, autres que ceux mentionnés aux points 5.1 et 5.2, le salaire horaire doit être augmenté d'au moins 10 % pour les heures prestées entre 20 heures et 6 heures.

Article 6 - Chauffeurs - Livreurs

Les chauffeurs – livreurs ont droit, dès leur engagement, au salaire correspondant à leur fonction.

Article 6bis – Indemnité pour frais de déplacement pour les chauffeurs

Les chauffeurs d'un camion dont la capacité de charge est d'au moins 5 tonnes, reçoivent une indemnité pour frais de déplacement de 4,9579 EUR par jour effectivement presté. La majoration de 4,4620 EUR à 4,9579 EUR est d'application depuis le 01.06.2001.

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises qui accordent déjà une indemnité pour frais de déplacement équivalente, sous quelque dénomination que ce soit.

Article 6ter – Constitution du groupe de travail sur le transport

Les parties s'engagent à constituer un groupe de travail sur le transport, qui s'occupe des problèmes de mobilité des travailleurs ainsi que des problèmes auxquels sont confrontés les chauffeurs dans le cadre de l'exécution de leur travail.

Article 7 – Chèques-repas

Dès le 1^{er} octobre 2008, des chèques-repas sont instaurés conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, selon les modalités mentionnées ci-dessus.

7.1 Travailleurs à temps plein

A partir du 1^{er} juillet 2009 il est attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux ouvriers occupés à temps plein, dont la valeur nominale est 3,40 EUR, en ce compris une contribution patronale de 2,31 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

Dans les entreprises qui accordaient déjà des chèques-repas, à concurrence ou non du montant maximal, un avantage équivalent sera accordé au niveau de l'entreprise, qui soit neutre en termes de coûts par rapport au règlement sectoriel des chèques-repas, après concertation des organisations syndicales.

Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires peuvent être prises concernant les travailleurs à temps plein en vue de déterminer le nombre de chèques-repas sur la base du comptage alternatif, tel que défini par l'article 19bis §2, 2^o de l'Arrêté Royal précité du 28 novembre 1969.

En vue du comptage alternatif, le nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence est déterminé sur la base du régime de travail dans lequel le travailleur concerné est occupé et notamment :

- régime de travail en moyenne de 38 heures/semaine : 7,60 heures
- régime de travail en moyenne de 37,50 heures/semaine : 7,50 heures

Le nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre est calculé sur la base du nombre théorique de jours prestables durant le trimestre concerné, c.à.d. tous les jours calendriers durant ce trimestre, diminué des jours de fermeture collective pour cause de vacances annuelles, de vacances supplémentaires et de repos compensatoires pour la diminution de la durée du travail.

7.2 Travailleurs à temps partiel

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, le nombre de chèques-repas est déterminé sur la base du comptage alternatif, tel que visé à l'article 19bis §2, 2^o de l'Arrêté Royal précité du 28 novembre 1969.

Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires doivent être prises pour appliquer ce comptage alternatif. En vue du comptage alternatif, le nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence est déterminé conformément aux dispositions de l'article 7.1.

7.3

Tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel les jours de congé pour formation syndicale sont assimilés à des jours effectivement prestés. Dans le cas où il est fait application du comptage alternatif, le nombre des heures assimilées est fixées tenant compte du nombre des heures que la personne concernée devrait prester selon son horaire, s'il n'avait pas pris de congé pour formation syndicale.

7.4

A partir du 1^{er} janvier 2012, la quote-part de l'employeur est augmentée de 0,50 euro.

A partir du 1^{er} janvier 2012, il est donc attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux ouvriers/ouvrières occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 3,90 EUR, en ce compris une contribution patronale de 2,81 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

Dans les entreprises où l'augmentation précitée de 0,50 euro au 1^{er} janvier 2012 ne peut pas ou ne peut pas être entièrement attribuée sous la forme de chèque-repas, un avantage équivalent pour le solde restant sera octroyé au niveau de l'entreprise qui soit neutre en termes de coûts par rapport au règlement sectoriel des chèques-repas, après concertation avec les organisations syndicales.

7.5

Un accord sera développé concernant l'introduction des chèques-repas électroniques.

Article 8

A dater du 22 mai 2003, les travailleurs ayant une ancienneté de 10 ans ou plus au sein de l'entreprise ont droit, par année civile, à un jour de carence rétribué au salaire normal.

Article 9 – Etudiant

9.1. Définition

Un étudiant dans le cadre de cette convention est défini par l'article 17bis de l'AR du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

9.2. Barèmes

Les étudiants ont droit à une partie du salaire minimale applicable par la catégorie salariale 1 selon les pourcentages fixés dans le tableau ci-dessous :

De 0 à 149 heures d'expérience dans le secteur :	80 %
De 150 à 299 heures d'expérience dans le secteur :	90 %
A partir de 300 heures d'expérience dans le secteur :	100 %

Article 10

Les différentes parties qui sont représentées dans la Commission paritaire pour l'entretien du textile s'engagent, pour la durée de cet accord, à respecter la paix sociale sur tous les niveaux et sur tous les points convenus dans la présente convention collective de travail.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 25 septembre 2009 concernant les salaires et les conditions de travail.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties 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.
