
ENGAGEMENTS D'EMPLOI

C.C.T. DU 23 JUIN 2011

C.C.T 19.06.2007 (A.R. 18.05.2008 – M.B. 04.07.2008)

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

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 3

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.

Article 4

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 5

Si un(e) ouvrier(ière) estime que l'employeur n'a pas respecté les procédures prévues dans cette convention collective de travail, alors l'ouvrier(ière) concerné(e) peut saisir la commission paritaire.

Après enquête, la commission paritaire se prononcera sur le fond de la question en vue d'obtenir un arrangement à l'amiable.

La commission paritaire peut, le cas échéant, décider que l'employeur est redevable des dommages-intérêts au travailleur concerné, dont le montant s'élève à € 500 s'il s'agit d'une première infraction de la part de l'employeur concerné et dont le montant s'élève à € 1.000 s'il s'agit d'une répétition de la même infraction pour le même employeur endéans une période de 60 mois.

Article 6

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

Article 7

Cette Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 19 juin 2007 concernant les engagements d'emploi et entre en vigueur le 23 juin 2011.

La présente Convention Collective de Travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle 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.

TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

C.A.O. VAN 23 JUNI 2011

C.A.O. van 19 juni 2007 (K.B. 18.05.2008 – B.S. 04.07.2008)

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers van de ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor de Textielverzorging.

Artikel 2

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 3

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.

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 4

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 5

Indien een arbeid(st)er van oordeel is dat de werkgever de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene procedures niet heeft nageleefd dan kan de betrokken arbeid(st)er dit aanhangig maken bij het paritair comité.

Het paritair comité zal zich na onderzoek over de grond van de vraag uitspreken met als doel tot een minnelijke schikking te komen.

Het paritair comité kan in voorkomend geval beslissen dat de werkgever een schadeloosstelling aan de betrokken werknemer verschuldigd is, waarvan het bedrag 500 € bedraagt indien het een eerste inbreuk door de beschouwde werkgever betreft en waarvan het bedrag 1000 € bedraagt indien er herhaling is van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

Artikel 6

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 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2007 betreffende de tewerkstellingsverbintenissen en treedt in werking op 23 juni 2011. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij 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.
