

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**NATIONALE KADEROVEREENKOMST VAN 21 DECEMBER 2015
BETREFFENDE DE INVOERING EN ORGANISATIE VAN DE
HALVE OVERBRUGGINGSPLOEG IN DE TEXTIELSECTOR**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 1989: datum registratie 12 februari 1990, registratienummer 24904/CO/120000

Gelet op de nationale kaderovereenkomst van 21 december 2015 betreffende de invoering en organisatie van overbruggingsploegen in de textielnijverheid en het breiwerk;

Gelet op de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;

WORDT ER TUSSEN:

Het Algemeen Christelijk Vakverbond,
De Algemene Centrale van het ABVV
De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

enerzijds,

EN

Fedustria, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op de invoering en de organisatie van het stelsel van de halve overbruggingsploeg in de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk.

Artikel 2

Het stelsel van de halve overbruggingsploeg biedt aan de in artikel 1 bedoelde ondernemingen de mogelijkheid om, hetzij voor gans de onderneming, hetzij voor één of meerdere afdelingen ervan, een aantal bijkomende machine-uren per jaar te realiseren.

Het stelsel kan worden ingevoerd wanneer in de onderneming of afdeling reeds een drieploegenstelsel functioneert. Mits een gemotiveerd verzoek kan op deze bepaling een afwijking worden toegestaan door het Paritair Comité.

Artikel 3

De ondernemingen die van de mogelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst gebruik wensen te maken, dienen zich in een ondernemingsovereenkomst, tot stand gekomen overeenkomstig de bepaling van hiernavolgend artikel 5, te verbinden tot een verhoging van het aantal arbeidsplaatsen in de afdeling(en) waar het stelsel van de halve overbruggingsploeg wordt ingevoerd. De invoering van de halve overbruggingsploeg dient in elk geval een verhoging van het totaal aantal effectief tewerkgestelde arbeiders in de onderneming tot gevolg te hebben.

De invoering van de halve overbruggingsploeg in één of meerdere afdelingen mag geen aanleiding geven tot afdankingen in andere afdelingen tenzij in geval van sluiting van bepaalde afdelingen van de betrokken onderneming. Ingeval van invoering van productievere technologieën kan afgeweken worden van de verplichting tot verhoging van de tewerkstelling mits ter zake en voorafgaand aan de invoering ervan, een ondernemingsovereenkomst gesloten wordt tussen de betrokken werkgever, de vertegenwoordigers van de arbeiders in de onderneming, Fedustria en de gewestelijke arbeidersorganisaties.

Artikel 4

De onderneming die de halve overbruggingsploeg heeft ingevoerd, dient bij eventuele tijdelijke werkloosheid om economische redenen deze gelijkwaardig te verdelen over alle werkstelsels van de betrokken afdeling(en).

Artikel 5

Elke onderneming, bedoeld in artikel 1, kan overgaan tot de invoering van de halve overbruggingsploeg op voorwaarde dat zulks het voorwerp uitmaakt van een overeenkomst gesloten op het vlak van de onderneming tussen de werkgever, de vertegenwoordigers van de arbeiders, Fedustria en de gewestelijke arbeidersorganisaties.

Fedustria en de gewestelijke arbeidersorganisaties zullen met elkaar contact opnemen vooraleer zij, in toepassing van deze kaderovereenkomst, een ondernemingsakkoord sluiten en/of concrete werkvoorwaarden bepalen. Ter gelegenheid van dit contact zal nagegaan worden of de verhoging of bevordering van de tewerkstelling in de onderneming een betere benutting van het productieapparaat vergt.

Artikel 6

De in artikel 5 bedoelde ondernemingsovereenkomsten dienen in elk geval de regels en principes te eerbiedigen welke in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

De in artikel 5 bedoelde ondernemingsovereenkomsten die van toepassing zijn op de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden geacht te zijn gesloten in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II - ARBEIDSDUUR EN BEZOLDIGING

Artikel 7

De halve overbruggingsploeg verzekert in de afdeling(en) waar hij wordt ingevoerd het verderzetten voor de helft van de beschikbare tijd van de bedrijfsactiviteit op de zaterdagen, zondagen, wettelijke feestdagen en op de vervangingsdagen voor de wettelijke feestdagen waarop door de traditionele ploegen niet gewerkt wordt.

Er worden evenwel geen prestaties geleverd op drie zaterdagen en drie zondagen per jaar in de periode van de jaarlijkse collectieve vakantie. Voor het verzekeren van de in alinea 1 bedoelde bedrijfsactiviteit zal de arbeider van de halve overbruggingsploeg 12 u aanwezig zijn waarvan 11 u 30' prestaties en een ½ u bezoldigde rust.

Deze activiteit van de halve overbruggingsploeg kan ofwel aansluiten bij de activiteiten van de nachtploeg en eindigen bij het opstarten van de activiteiten van de morgenploeg ofwel overdag worden gepresteerd. De concrete uurregeling wordt aangeduid in de ondernemingsovereenkomst waarvan sprake in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Voor de in artikel 7 bedoelde arbeidsprestaties en betaalde rust dient de globale jaarbezoldiging, bekomen in het traditioneel drieploegenstelsel, gewaarborgd.

Artikel 9

Elke andere prestatie dan deze bedoeld in artikel 7, moet als een buitengewone prestatie beschouwd worden en dient supplementair vergoed te worden en dit aan hetzelfde uurloon als voor de gewone prestaties in de halve overbruggingsploeg.

De tewerkgestelden in de halve overbruggingsploeg kunnen echter niet opgeroepen worden op dagen tijdens de periode van de jaarlijkse collectieve vakantie.

Artikel 10

De tijd gedurende dewelke de in dit stelsel tewerkgestelde arbeiders op vraag van de werkgever opleiding volgen tijdens de weekdays (maandag tot en met vrijdag) zal betaald worden aan het gemiddeld uurloon van het traditioneel drieploegenstelsel, nl. het uurloon van de morgenploeg, de namiddagploeg en de nachtploeg gedeeld door drie.

Eventueel gunstiger regelingen die op het vlak van de onderneming bestaan blijven verder van toepassing.

Artikel 11

De tijd gedurende dewelke de in dit stelsel tewerkgestelde arbeiders tijdens de weekdays (maandag tot en met vrijdag) deelnemen aan de vergadering van de ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk, zal betaald worden aan het gemiddeld

uurloon van het traditioneel drieploegenstelsel, nl. het uurloon van de morgenploeg, de namiddagploeg en de nachtploeg gedeeld door drie.

Eventueel gunstiger regelingen die op het vlak van de onderneming bestaan blijven verder van toepassing.

HOOFDSTUK III – TOETREDING

Artikel 12

De toetreding tot het stelsel van de halve overbruggingsploeg is vrij. Voor de arbeiders betekent dit dat zij niet kunnen verplicht worden om in bedoeld stelsel te werken.

Bovendien wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat de ondernemingen die de halve overbruggingsploeg willen invoeren, voor de samenstelling ervan uitsluitend mogen rekruteren uit volledig en uitkeringsgerechtigde werklozen, behoudens het op vrijwillige basis inschakelen in deze ploeg van bij de onderneming in dienst zijnde werknemers op voorwaarde dat elk van deze arbeiders op zijn oorspronkelijke werkpost vervangen wordt onverminderd de toepassing van de beschikkingen van de laatste alinea van artikel 3.

HOOFDSTUK IV – WAARBORGEN

Artikel 13

De ondernemingen die de halve overbruggingsploeg invoeren, dienen voor de in dit stelsel tewerkgestelde arbeiders alle rechten en voordelen te waarborgen die voortvloeien uit de uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de traditionele werkstelsels. Indien een arbeider aanspraak kan maken op klein verlet op zaterdag, zondag, feestdag of vervangingsfeestdag, zal voor deze dag 12 uren loon uitbetaald worden tenzij het Koninklijk Besluit inzake klein verlet het anders voorziet.

Artikel 14

Voor de toepassing van artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het vaderschapsverlof wordt de duur van de afwezigheid voor de in dit stelsel tewerkgestelde arbeiders vastgesteld op vier dagen van twaalf uren, te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Artikel 15

Overeenkomstig artikel 30 §2 van voornoemde wet geniet de werknemer gedurende 3/10 van zijn vaderschapsverlof het behoud van zijn loon, berekend op basis van 48 uren, zijnde 14,4 uren.

In geval van adoptieverlof geniet de werknemer eveneens gedurende 14,4 uren zijn normaal loon.

Artikel 16

In aanvulling op de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, betaalt de werkgever aan de arbeider in vaderschapsverlof, tewerkgesteld in dit stelsel, een supplement dat overeenstemt met het verschil tussen het vervangingsinkomen, berekend op basis van 48 uren enerzijds en op basis van 54 uren anderzijds, evenwel beperkt overeenkomstig de bepalingen van de derde alinea van onderhavig artikel.

Onder vervangingsinkomen dient begrepen te worden het loonbehoud voor 3/10 en de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering voor 7/10 van de uren begrepen in het vaderschapsverlof.

Het bedrag van het supplement kan evenwel nooit hoger zijn dan het verschil tussen enerzijds het bedrag van het bruto belastbaar loon dat de arbeider zou verdiend hebben tijdens de uren die overeenstemmen met de 7/10, berekend op basis van 54 uren en anderzijds het bedrag van de uitkering zelf die hem voor de 7/10, berekend op basis van 48 uren, toegekend wordt in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

In geval van adoptieverlof betaalt de werkgever aan de arbeider in adoptieverlof eenzelfde supplement, berekend zoals voor een arbeider in vaderschapsverlof.

Artikel 17

Elke onderneming die de halve overbruggingsploeg invoert dient er voor te zorgen dat de in het stelsel tewerkgestelde arbeiders geen enkel financieel nadeel inzake sociale zekerheidsvergoedingen ondervinden tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V – EVALUATIE

Artikel 18

Het Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk zal tweejaarlijks, in de loop van de maand december, een rapport opmaken inzake de naleving van deze collectieve arbeidsovereenkomst en inzake de tewerkstellingsresultaten die de toepassing van dit arbeidsstelsel oplevert.

Artikel 19

Teneinde het Paritair Comité in de mogelijkheid te stellen het in artikel 18 bedoelde rapport op te stellen, is elke onderneming die de halve overbruggingsploeg invoert, ertoe gehouden, binnen de maand volgend op het sluiten van de desbetreffende ondernemingsovereenkomst, een exemplaar van de overeenkomst over te maken aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk.

Bovendien dient Fedustria alle gegevens te verzamelen betreffende de tweejaarlijkse evolutie van de tewerkstelling in de ondernemingen waar een halve overbruggingsploeg werd ingevoerd. Meer in het bijzonder dient voor elk van deze ondernemingen een overzicht opgemaakt te worden betreffende de evolutie van het aantal arbeidsplaatsen in de afdeling(en)

✓

waar dergelijk stelsel werd ingevoerd en tevens van de evolutie van het aantal arbeidsplaatsen voor de totaliteit van de onderneming.

Deze gegevens dienen vervat te worden in een verslag dat per onderneming het beoogde overzicht weergeeft. Bedoeld verslag dient door de Fedustria aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk te worden overgemaakt.

HOOFDSTUK VI – EINDBEPALINGEN

Artikel 20

Er kan een einde worden gesteld aan de halve overbruggingsploeg in een onderneming of in een ondernemingsafdeling, mits het in acht nemen van een opzeg van drie maanden schriftelijk betekend aan de ondertekenende partijen van de ondernemingsovereenkomst, zonder dat de toepassingsduur van het stelsel lager kan zijn dan 1 jaar. Tijdens de duur van de opzegging blijven de betrokken werknemers tewerkgesteld in het werkstelsel tenzij zij uitdrukkelijk akkoord gaan om voor het verstrijken van de opzeg naar een ander stelsel over te gaan.

De overgang naar een ander werkstelsel zal het voorwerp uitmaken van een akkoord waarbij Fedustria en de gewestelijke arbeidersorganisaties betrokken worden.

Het herinvoeren van de halve overbruggingsploeg in de onderneming kan ten vroegste plaats hebben een jaar na het verstrijken van de opzegging van de afgeschafte halve overbruggingsploeg, tenzij de ondertekenende partijen van de ondernemingsovereenkomst bij deze herinvoering een kortere carenperiode vaststellen.

Artikel 21

Elk interpretatiegeschil betreffende deze kaderovereenkomst zal aan het Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk voorgelegd worden en door deze beslecht worden.

Artikel 22

Deze collectieve overeenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2016. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan slechts opgezegd worden mits een vooropzeg van één jaar, schriftelijk aan de ondertekenende partijen betekend.

Artikel 23

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 1989 betreffende de invoering en organisatie van de halve overbruggingsploegen in de textielnijverheid en het breiwerk wordt opgeheven met ingang van de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 24

Het Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk vraagt dat deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard.

Gedaan te Gent op 21 december 2015

Namens Algemeen Christelijk Vakverbond,
Dhr. Jan Callaert

Namens Algemene Centrale ABVV,
Dhr. Dominique Meyfroot

Namens Algemene Centrale der
Liberale Vakbonden van België,
Dhr. Bart De Crock

Namens FEDUSTRIA, federatie van de
textiel- hout- en meubelindustrie,
Dhr. Marc Blomme

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE

**ACCORD-CADRE NATIONAL DU 21 DÉCEMBRE 2015 RELATIF À
L'INSTAURATION ET À L'ORGANISATION DE LA SEMI ÉQUIPE-
RELAIS DANS LE SECTEUR TEXTILE**

**CCT du 22 décembre 1989: date d'enregistrement 12 février 1990, numéro
d'enregistrement 24904/CO/1200000**

Vu l'accord-cadre national du 21 décembre 2015 relatif à l'instauration et à l'organisation d'équipes-relais dans l'industrie textile et de la bonneterie;

Vu la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises;

Vu la convention collective de travail n° 42 du Conseil National du Travail du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises ;

IL EST CONVENU ENTRE :

La Confédération des syndicats chrétiens,
La Centrale générale de la FGTB,
La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique, d'une part,

ET

Fedustria, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,

CE QUI SUIT :

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

La présente convention s'applique à l'instauration et à l'organisation du régime de la semi équipe-relais dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire de l'Industrie Textile et de la Bonneterie.

Article 2

Le régime de la semi équipe-relais offre aux entreprises visées à l'article 1er, soit pour toute l'entreprise, soit pour une ou plusieurs divisions de l'entreprise, la possibilité de réaliser le nombre maximum d'heures-machine par an.

Le régime peut être instauré si dans l'entreprise ou dans une division de celle-ci fonctionne déjà le régime des trois équipes. Moyennant une demande motivée, une dérogation peut être accordée à cette disposition par la Commission Paritaire.

Article 3

Les entreprises, qui désirent faire appel aux possibilités de la présente convention, doivent s'engager, par la voie d'un accord d'entreprise négocié conformément aux dispositions de l'article 5 ci-après, à un accroissement du nombre d'emplois dans cette (ces) division(s) d'entreprise, où le régime de la semi équipe-relais est instauré. L'instauration de la semi équipe-relais doit, en tout cas, aboutir à un accroissement du nombre total d'ouvriers occupés effectivement par l'entreprise.

L'instauration de la semi équipe-relais dans une ou plusieurs divisions ne peut pas donner lieu à des licenciements dans d'autres divisions, sauf en cas de fermeture de certaines divisions de l'entreprise concernée. En cas d'instauration de technologies plus productives, il peut être dérogé à l'obligation d'accroître le niveau d'emploi en concluant, en cette matière et préalablement à leur instauration, un accord au niveau de l'entreprise entre l'employeur concerné, les représentants des ouvriers dans l'entreprise, Fedustria et les organisations syndicales ouvrières.

Article 4

L'entreprise, qui a instauré la semi équipe-relais, doit en cas d'un éventuel chômage partiel pour raisons économiques, répartir celui-ci de façon équivalente sur tous les régimes de travail de la (des) division(s) concernée(s).

Article 5

Chaque entreprise, visée à l'article 1er, peut procéder à l'instauration de la semi équipe-relais, à condition que cela fasse l'objet d'un accord négocié au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants des ouvriers, Fedustria et les organisations syndicales ouvrières.

Fedustria et les organisations syndicales ouvrières communiqueront entre elles avant de conclure un accord d'entreprise et/ou de déterminer les conditions concrètes de travail, en vue de l'application de cet accord-cadre. À l'occasion de ce contact, il sera vérifié si l'accroissement ou la promotion de l'emploi dans l'entreprise nécessite l'utilisation optimale de l'appareil de production.

Article 6

Les accords négociés au niveau de l'entreprise, dont question à l'article 5, doivent en tout cas respecter les règles et principes énoncés dans la présente convention collective de travail.

Les conventions d'entreprise visées à l'article 5, qui sont d'application à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, sont censées avoir été conclues en exécution de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II - DURÉE DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Article 7

Le semi équipe-relais assure, pour la moitié du temps disponible, la continuité de l'activité de l'entreprise dans la(les) division(s) où elle est instaurée et ceci pour les samedis, les

dimanches, les jours fériés légaux et les jours de remplacement des jours fériés légaux, pendant lesquels les équipes traditionnelles ne travaillent pas.

Il n'y aura toutefois pas de prestations à fournir au cours de trois samedis et trois dimanches par an se situant dans la période de vacances annuelles collectives. Pour assurer l'activité de l'entreprise dont question à l'alinéa 1, l'ouvrier de la semi équipe-relais sera présent pendant 12 heures dont 11h30' de prestations et ½ heure de repos rémunéré.

Cette activité de la semi équipe-relais peut soit succéder à l'activité de l'équipe de nuit et précéder l'activité de l'équipe du matin soit être prestée le jour. L'horaire concret es indiqué dans la convention d'entreprise dont question à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Article 8

La rémunération globale annuelle obtenue dans le régime traditionnel des trois équipes est garantie pour les prestations et le repos rémunéré dont question à l'article 7.

Article 9

Toute prestation autre que celle visée à l'article 7 doit être considérée comme une prestation exceptionnelle et nécessite une rémunération supplémentaire, et ce, au même salaire horaire que celui pour les prestations normales en semi équipe-relais.

Les travailleurs occupés en semi équipe-relais ne peuvent toutefois pas être rappelés au travail les jours tombant dans la période des vacances annuelles collectives.

Article 10

Le temps pendant lequel les ouvriers occupés dans ce régime suivent une formation pendant les jours de la semaine (lundi à vendredi), à la demande de l'employeur, sera rémunéré au salaire horaire moyen du régime traditionnel des trois équipes, c.-à-d. le salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit, divisé par trois.

Les systèmes éventuellement plus avantageux, qui existent au niveau de l'entreprise, demeurent ultérieurement d'application.

Article 11

Le temps pendant lequel les ouvriers occupés dans ce régime participent à une réunion du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail pendant les jours de la semaine (lundi à vendredi), sera rémunéré au salaire horaire moyen du régime traditionnel des trois équipes, c.-à-d. le salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit, divisé par trois.

Les systèmes éventuellement plus avantageux, qui existent au niveau de l'entreprise, demeurent ultérieurement d'application.

CHAPITRE III - ACCÈS

Article 12

L'accès au régime de la semi équipe-relais est libre. Pour les ouvriers, cela signifie qu'ils ne peuvent pas être obligés de travailler sous ce régime.

En outre, il est convenu explicitement que les entreprises, qui désirent instaurer la semi équipe-relais, sont obligées, pour la composition de cette équipe, de recruter uniquement parmi les chômeurs complets et indemnisés, à l'exception de l'intégration sur base volontaire dans cette équipe, de travailleurs étant au service de l'entreprise, à condition que chacun de ces ouvriers soit remplacé à son ancien poste de travail, sans préjudice de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article 3.

CHAPITRE IV - GARANTIES

Article 13

Les entreprises qui instaurent la semi équipe-relais sont tenues de garantir, pour les ouvriers occupés sous ce régime, tous les droits et avantages qui découlent de l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les régimes de travail traditionnels. Si un ouvrier a droit au petit chômage le samedi, le dimanche, le jour férié ou le jour de remplacement du jour férié, il recevra pour ce jour le salaire pour 12 heures à moins que l'arrêté royal relatif au petit chômage en dispose autrement.

Article 14

Pour l'application de l'article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le congé de paternité, la durée de l'absence applicable aux ouvriers occupés dans ce régime est fixée à quatre jours de douze heures, à choisir dans les trente jours à compter du jour de l'accouchement.

Article 15

Conformément à l'article 30 §2 de la loi précitée, le travailleur bénéficie, pendant 3/10 de son congé de paternité, du maintien de son salaire, calculé sur la base de 48 heures, soit 14,4 heures.

En cas de congé d'adoption, le travailleur bénéficie également de 14,4 heures de son salaire normal.

Article 16

En complément à l'allocation de l'assurance maladie et invalidité, l'employeur paie à l'ouvrier en congé de paternité, qui est occupé dans ce régime, un supplément qui correspond à la différence entre le revenu de remplacement calculé sur la base de 48 heures d'une part et celui calculé sur la base de 54 heures d'autre part, sous réserve toutefois de la limitation prévue au troisième alinéa du présent article.

Par revenu de remplacement, il convient d'entendre le maintien du salaire pour 3/10 et l'allocation de l'assurance maladie et invalidité pour 7/10 des heures comprises dans le congé de paternité.

Le montant du supplément ne peut cependant jamais être plus élevé que la différence entre, d'une part, le montant du salaire brut imposable que l'ouvrier aurait perçu pendant les heures qui correspondent aux 7/10, calculé sur la base de 54 heures, et d'autre part, le montant de l'allocation même qui lui est octroyée pour 7/10, calculée sur la base de 48 heures, dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

En cas de congé d'adoption, l'employeur est tenu de payer à l'ouvrier en congé d'adoption le même supplément, calculé comme pour un ouvrier en congé de paternité.

Article 17

Chaque entreprise, qui introduit un régime de semi équipe-relais, doit veiller à ce que les ouvriers occupés dans le régime ne subissent aucun désavantage financier en matière d'indemnités de sécurité sociale lors de l'exécution du contrat de travail et après l'expiration de ce contrat de travail.

CHAPITRE V - ÉVALUATION

Article 18

La Commission Paritaire de l'Industrie Textile et de la Bonneterie établira tous les deux ans, au courant du mois de décembre, un rapport concernant le respect de la présente convention-cadre et les résultats en matière d'emploi qui découlent de l'application de ce régime de travail.

Article 19

Afin de permettre à la Commission Paritaire d'établir le rapport visé à l'article 18, chaque entreprise procédant à l'instauration de la semi équipe-relais est tenue de remettre un exemplaire de l'accord conclu au niveau de l'entreprise au Président de la Commission paritaire de l'Industrie Textile et de la Bonneterie, et ce, dans le délai d'un mois suivant la conclusion de l'accord en question.

Fedustria est tenue à recueillir toutes les données relatives à l'évolution biennale de l'emploi dans les entreprises où le régime de la semi équipe-relais a été instauré. Plus particulièrement, il y a lieu de donner, pour chacune de ces entreprises, un aperçu concernant l'évolution du nombre d'emplois dans la (les) division(s) où un régime de travail en semi équipe-relais est instauré et également de l'évolution du nombre d'emplois pour la totalité de l'entreprise.

Ces données seront reprises dans un rapport qui donne, par entreprise, l'aperçu visé. Ledit rapport doit être remis par Fedustria au Président de la Commission Paritaire de l'Industrie Textile et de la Bonneterie.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Il peut être mis fin à la semi équipe-relais dans une entreprise ou dans une division de l'entreprise, moyennant la remise d'un préavis de trois mois, notifié par écrit aux parties signataires de la convention conclue au niveau de l'entreprise, sans que la durée d'application de ce système ne puisse être inférieure à un an. Pendant la durée de préavis, les ouvriers concernés restent occupés dans le régime de travail, à moins qu'ils marquent expressément leur accord pour passer dans un autre régime avant l'expiration du préavis.

Le passage à un autre régime de travail fera l'objet d'un accord auquel Fedustria et les organisations syndicales ouvrières sont associées.

La réinstauration de la semi équipe-relais dans l'entreprise ne peut se faire au plus tôt un an après l'expiration du préavis de la semi équipe-relais dénoncée, à moins que les parties signataires de cette convention d'entreprise fixent une période de carence plus courte pour la réinstauration.

Article 21

Tout litige d'interprétation concernant cette convention-cadre sera soumis à la Commission Paritaire de l'Industrie Textile et de la Bonneterie, qui statuera.

Article 22

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis d'un an, notifié par écrit aux parties signataires.

Article 23

La convention collective de travail du 22 décembre 1989 relative à l'instauration et à l'organisation de la semi équipe-relais dans l'Industrie Textile et de la Bonneterie est abrogée à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Article 24

La Commission Paritaire de l'Industrie Textile et de la Bonneterie demande que cette convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Fait à Gand, le 21 décembre 2015

Au nom de la Confédération des Syndicats
Chrétiens,
M. Jan Callaert

Au nom de la Centrale générale FGTB,
M. Dominique Meyfroot

Au nom de la Centrale générale des
Syndicats libéraux de Belgique,
M. Bart De Crock

Au nom de Fedustria, la fédération des
industries du textile, du bois et de
l'ameublement,
M. Marc Blomme