

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 OCTOBRE 2007 ANNULANT ET REMPLACANT L'ACCORD-CADRE NATIONAL DU 22.03.1990 RELATIF A L'INSTAURATION ET A L'ORGANISATION DE LA SEMI EQUIPE- RELAIS DANS L'INDUSTRIE TEXTILE DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE VERVIERS (S-C.P. 120.01)

COLLECTIEVE ARBEIDS-OVEREENKOMST VAN 15 OCTOBER 2007 TOT OPHEFFING EN VERVANGING VAN HET NATIONAAL KADERAKKOORD van 22.03.1990 BETREFFENDE DE INVOERING EN ORGANISATIE VAN HET STELSEL VAN DE HALVE OVERBRUGGINGSPLOEG IN DE TEXTIELNIJVERHEID VAN HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT VERVIERS (P.S.C. 120.01)

Vu l'accord-cadre du 25.03.1983 (A.R. 01.09.1983) relatif à l'instauration et à l'organisation d'équipes-relais dans l'industrie textile,

Gelet op het kaderakkoord van 25.03.1983 (K.B. 01.09.1983) betreffende de invoering en organisatie van het stelsel van de halve overbruggingsploeg in de textielnijverheid,

Vu la loi du 17.03.1987 et la C.C.T. n° 42 du C.N.T. relatives à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Gelet op de wet van 17.03.1987 en de C.A.O. n° 42 van de N.A.R. betreffende de invoering van nieuwe arbeidsstelsels in de ondernemingen

Vu l'article 21 de la C.C.T. du 20 mars 1989 pour l'industrie textile,

Gelet op artikel 21 van de C.A.O. van 20 maart 1989 voor de textielnijverheid,

Vu l'accord-cadre national du 22.03.1990 relatif à l'instauration et à l'organisation de la semi équipe-relais dans l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers⁽¹⁾.

Gelet op het nationaal kaderakkoord van 22.03.1990 betreffende de invoering en de organisation van de halve overbruggingsploeg in de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers⁽¹⁾.

(1) Entériné par A.R. du 16.07.1990 (M.B. du 28.08.1990).

(1) Bekrachtigd bij K.B. van 16.07.1990 (B.S. van 28.08.1990)

IL EST CONVENU ENTRE :

La C.S.C. Textura,
La F.G.T.B. Textile, Vêtement et Diamant
d'une part,

ET

La Fédération du Textile FEBELTEX
d'autre part,

CE QUI SUIT :

WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN :

Het A.C.V. Textura,
Het A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant
enerzijds

EN

De Textielfederatie FEBELTEX
anderzijds,

WAT VOLGT :

CHAPITRE 1

DISPOSITIONS GENERALES

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 Sous-Commission Paritaire de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

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 d'entreprise, la possibilité de réaliser un nombre d'heures machine supplémentaires 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 le Bureau de la Sous-Commission Paritaire.

Article 3

Les entreprises qui désirent faire appel aux possibilités de la présente convention collective de travail, doivent s'engager, dans un accord d'entreprise conclu 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 semi équipes-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 l'instauration, un accord au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants des ouvriers dans l'entreprise et

HOOFDSTUK 1

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 Subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

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 bureau van het paritair subcomité.

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 gevolg een verhoging van het totaal aantal effectief tewerkgestelde werklieden in de onderneming tot gevolg te hebben.

De invoering van de halve overbruggingsploeg in één of meerdere afdelingen mag geen aanleiding geven tot ontslagen in andere afdelingen tenzij in het geval van sluiting van bepaalde afdelingen van de betrokken onderneming. In geval van invoering van productievere technologieën kan afgeweken worden van de verplichting tot verhoging van de tewerkstelling mits ter zake en voorafgaand aan in invoering ervan, een ondernemingsovereenkomst gesloten wordt

les organisations patronales et syndicales régionales.

Article 4

L'entreprise qui a instauré la semi équipe-relais, doit en cas d'un éventuel chômage partiel, 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 passer à l'instauration de la semi équipe-relais, à condition que cela fasse l'objet d'un accord conclu au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants des ouvriers et les organisations patronales et syndicales régionales.

Les organisations patronales et syndicales régionales prendront mutuellement contact 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. A l'occasion de ce contact, il sera vérifié si l'accroissement ou la promotion de l'emploi dans l'entreprise nécessite une meilleure utilisation de l'appareil de production.

Article 6

Les accords conclus 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.

tussen de betrokken werkgever, de vertegenwoordigers van de arbeiders in de onderneming en de gewestelijke werkgevers- en vakorganisaties.

Artikel 4

De onderneming die de halve overbruggingsploeg heeft ingevoerd, dient bij eventuele gedeeltelijke werkloosheid 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 en de gewestelijke werkgevers- en vakorganisaties.

De gewestelijke werkgevers- en vakorganisaties zullen met elkaar contact opnemen vooraleer zij, in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, 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 productie-apparaat vergt.

Artikel 6

De akkoorden die gesloten zijn op het niveau van de onderneming, waarvan sprake in artikel 5, moeten in ieder geval de regels en principes naleven die uiteengezet zijn in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

CHAPITRE 2 **DURÉE DU TRAVAIL ET REMUNERATIONS**

Article 7

La semi équipe-relais assure, pour la moitié du temps disponible, l'activité de l'entreprise ou de 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 il n'est pas travaillé par les équipes traditionnelles.

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 11 h 30' 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 est indiqué dans la convention d'entreprise dont question à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Cette convention d'entreprise instaure un régime de travail de cinq jours de travail par semaine donnant lieu au paiement d'une rémunération assujettie aux cotisations de sécurité sociale et dont les heures de travail sont prestées au cours de deux jours par semaine à concurrence de 12 heures par jour.

Article 8

La rémunération globale annuelle, obtenue dans le régime traditionnel des 3 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 doit être rémunérée en supplément et ce au même salaire horaire que celui pour les prestations normales en semi

HOOFDSTUK 2 **ARBEIDSDUUR EN BEZOLDIGING**

Artikel 7

De halve overbruggingsploeg verzekert in de afdeling(en) waar hij wordt ingevoerd het verder zetten 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 eerste lid bedoelde bedrijfsactiviteit zal de werkmán van de halve overbruggingsploeg twaalf uren aanwezig zijn waarvan 11.30 u prestaties en een half uur 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.

Deze ondernemingsovereenkomst voert een arbeidsstelsel in van vijf werkdagen per week waarvoor een loon wordt toegekend dat aanleiding geeft tot de betaling van de bijdragen aan de sociale zekerheid en waarbij de arbeidsuren gepresteerd worden in twee dagen per week van twaalf uren per dag.

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 ander 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

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 9 bis

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'est-à-dire 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 existeraient au niveau de l'entreprise, continuent à s'appliquer.

Article 9ter

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'est-à-dire 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 existeraient au niveau de l'entreprise, continuent à s'appliquer.

overbruggingsploeg.

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

Artikel 9bis

De tijd gedurende dewelke de werklieden die tewerkgesteld zijn in dit stelsel een opleiding volgen tijdens de wekdagen (maandag tot vrijdag), op verzoek van de werkgever, zal worden bezoldigd volgens het gemiddeld uurloon van het traditionele stelsel van de drie ploegen, dit wil zeggen het uurloon van de ochtendploeg, van de namiddagploeg en van de nachtploeg, gedeeld door drie.

De eventueel voordeligere systemen, die zouden bestaan op het niveau van de onderneming blijven van toepassing.

Artikel 9ter

De tijd gedurende dewelke de werklieden die tewerkgesteld zijn in dit stelsel deelnemen aan een vergadering van de ondernemingsraad en/of van het comité voor preventie en bescherming op het werk tijdens wekdagen (maandag tot vrijdag) zal worden bezoldigd volgens het gemiddeld uurloon van het traditionele stelsel van de drie ploegen, dit wil zeggen het uurloon van de ochtendploeg, van de namiddagploeg en van de nachtploeg, gedeeld door drie.

De eventueel voordeligere systemen, die zouden bestaan op het niveau van de onderneming blijven van toepassing.

CHAPITRE 3 ACCES

Article 10

L'accès au régime de la semi équipe-relais est libre. Pour les ouvriers, ceci 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 d'ouvriers 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.

HOOFDSTUK 3 TOETREDING

Artikel 10

De toetreding tot het stelsel van de halve overbruggingsploeg is vrij. Voor de werklieden 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 werklieden op voorwaarde dat elk van deze werklieden op zijn oorspronkelijke werkpost vervangen wordt onverminderd de toepassing van de beschikkingen van het laatste lid van artikel 3.

CHAPITRE 4 GARANTIES

Article 11

Les entreprises qui instaurent la semi équipe-relais, doivent 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'A.R. relatif au petit chômage en dispose autrement.

Article 11 bis

§1) 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 4 jours de 12 heures, à choisir dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

§2) Pour l'application de l'article 30 §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le congé d'adoption, la durée de l'absence applicable aux ouvriers occupés dans ce régime est fixée à 4 jours de 12 heures, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, comme faisant partie de son ménage.

Article 11 ter

Conformément à l'article 30 §2 et §3 de la loi précitée, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération pendant 3/10 de son congé de paternité ou d'adoption, calculée sur la base de 48 heures.

Pendant 7/10 de son congé de paternité ou d'adoption, il bénéficie d'une allocation qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité, calculée sur la base de 48 heures.

HOOFDSTUK 4 WAARBORGEN

Artikel 11

De ondernemingen die de halve overbruggingsploeg invoeren, dienen voor de in dit stelsel tewerkgestelde werklieden alle rechten en voordelen te waarborgen die voortvloeien uit de uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de traditionele werkstelsels.

Indien een werkmán aanspraak kan maken op klein verlet op zaterdagen, zondag, feestdag of vervangingsfeestdag, zal voor deze dag twaalf uren loon uitbetaald worden hetzij het koninklijk besluit inzake klein verlet het anders voorziet.

Artikel 11 bis

§1) Voor de toepassing van artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die het vaderschapsverlof betreft, wordt de duur van de afwezigheid toepasbaar op de werklieden die tewerkgesteld zijn in dit stelsel vastgesteld op 4 dagen van 12 uren, te kiezen binnen dertig dagen na de bevalling.

§2) Voor de toepassing van artikel 30 §3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die het adoptieverlof betreft, wordt de duur van de afwezigheid toepasbaar op de werklieden die tewerkgesteld zijn in dit stelsel vastgesteld op 4 dagen van 12 uren, te kiezen binnen dertig dagen na de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van zijn verblijfsgemeente, als deel uitmakend van zijn gezin.

Artikel 11 ter

Overeenkomstig artikel 30 §2 en §3 van voornoemde wet behoudt de arbeider zijn loon gedurende 3/10 van zijn vaderschaps- of adoptieverlof, berekend op basis van 48 uren.

Gedurende 7/10 van zijn vaderschaps- of adoptieverlof, geniet hij een uitkering die hem wordt betaald in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, berekend op basis van

48 uren.

Article 11 quater

En complément à l'allocation de l'assurance maladie et invalidité, l'employeur paie à l'ouvrier occupé dans ce régime un supplément qui correspond à la différence entre le revenu de remplacement calculé sur la base de 48 heures et celui calculé sur la base de 54 heures, sous réserve de la limitation prévue à l'alinéa 3 du présent article.

Par revenu de remplacement, il faut comprendre 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 ou d'adoption.

Le montant du supplément ne peut cependant pas 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, calculés sur la base de 54 heures, et d'autre part, le montant de l'allocation qui lui est octroyée pour 7/10, calculée sur la base de 48 heures, dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

Article 12

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.

Artikel 11 quater

Als aanvulling op de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaait de werkgever aan de arbeider die tewerkgesteld is in dit stelsel een toeslag die **overeenstemt** met het verschil tussen het **vervangingsinkomen** berekend op basis van 48 uren en dat berekend op basis van 54 uren, onder voorbehoud van de beperking bepaald in het 3^{de} lid van dit artikel.

Onder vervangingsinkomen moet worden verstaan het behoud van het loon voor 3/10 en de ziekte- en invaliditeitsuitkering voor 7/10 van de uren begrepen in het vaderschaps- of adoptieverlof.

Het bedrag van de toeslag **mag** echter niet hoger zijn dan het verschil tussen, enerzijds, het bedrag van het bruto belastbaar loon dat de arbeider zou hebben ontvangen tijdens de uren die **overeenstemmen** met de 7/10, berekend op basis van 54 uren, en anderzijds, het bedrag van de uitkering die hem wordt toegekend aan 7/10, berekend op basis van 54 uren, en anderzijds, het bedrag van de uitkering die hem wordt toegekend voor 7/10, berekend op basis van 48 uren, in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Artikel 12

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

CHAPITRE 5 EVALUATION

Article 13

La Sous-Commission Paritaire de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers élaborera annuellement, dans le courant du mois de décembre, un rapport en ce qui concerne le respect de la présente convention collective de travail et les résultats en matière d'emploi qui découlent de l'application de ce régime de travail.

Article 14

Afin de mettre la Sous-Commission Paritaire en mesure d'élaborer le rapport visé à l'article 13, chaque entreprise procédant à l'instauration d'une semi équipe-relais est tenue de remettre un exemplaire de l'accord conclu au niveau de l'entreprise au Président de la Sous-Commission Paritaire de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers et ce dans le délai d'un mois suivant la conclusion de l'accord.

En outre, l'association patronale régionale doit rassembler toutes les données en rapport avec l'évolution annuelle de l'emploi dans les entreprises où une semi équipe-relais a été instaurée. 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 pareil régime 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. Ce rapport doit, chaque année avant le 1er décembre, être remis par l'organisation patronale régionale au Président de la Sous-Commission Paritaire de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

HOOFDSTUK 5 EVALUATIE

Artikel 13

Het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers zal jaarlijks, 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 14

Teneinde het paritair subcomité in de mogelijkheid te stellen het in artikel 13 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 Subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

Bovendien dienen de gewestelijke patroonsverbonden alle gegevens te verzamelen betreffende de jaarlijkse 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 vevat te worden in een verslag dat per onderneming het beoogde overzicht weergeeft. Bedoeld verslag dient door de gewestelijke patroonsverbonden jaarlijks en vóór 1 december aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers te worden overgemaakt.

CHAPITRE 6

DISPOSITIONS FINALES

Article 15

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⁽¹⁾ 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 1 an.

Pendant la durée de préavis, les ouvriers concernés restent occupés dans le régime de travail, à moins qu'ils ne 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 les organisations patronale et syndicales régionales sont associées.

La réinstauration de la semi équipe-relais dans l'entreprise ne peut se faire qu'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.

⁽¹⁾ Modification introduite par la CCT du 28.06.2007.

Article 16

Les entreprises qui, avant la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, avaient déjà introduit un régime de semi équipe-relais et/ou pour lesquelles un accord était conclu au niveau de l'entreprise, prendront le plus rapidement possible les mesures nécessaires en vue de s'adapter à la présente convention et ce au plus tard dans un délai de six mois. Ce délai débute à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail. L'adaptation devra se réaliser de façon à ce qu'elle n'entraîne pas de conséquences désavantageuses en matière de durée du travail et de rémunérations pour les ouvriers occupés dans la semi équipe-relais.

HOOFDSTUK 6

EINDBEPALINGEN

Artikel 15

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 **drie¹ maanden** schriftelijk betekend aan de ondertekenende partijen van de ondernemingsovereenkomst, zonder dat de toepassingsduur van het stelsel lager kan zijn dan één jaar.

Tijdens de duur van de opzegging blijven de betrokken werklieden tewerkgesteld in het werkstelsel tenzij zij uitdrukkelijk akkoord gaan om vóór 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 de gewestelijke werkgevers- en vakbondsorganisaties betrokken worden.

Het herinvoeren van de halve overbruggingsploeg in de onderneming kan ten vroegste plaats hebben één 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.

¹ Wijziging ingevoerd door de CAO van 28.06.2007.

Artikel 16

De ondernemingen waar vóór het in werking treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een halve overbruggingsploeg functioneerde en/of waar ter zake een ondernemingsovereenkomst werd gesloten, zullen ten spoedigste de nodige maatregelen nemen om zich aan dit akkoord aan te passen en dit ten laatste binnen zes maanden. Bedoelde termijn vangt aan op de datum van het in werking treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De aanpassing dient derwijze te gebeuren, dat ze voor de in de halve overbruggingsploeg tewerkgestelde werklieden geen nadelige gevolgen met zich brengt op het vlak van de

Article 17

Chaque litige d'interprétation concernant la présente convention collective de travail sera soumis au Bureau de la Sous-Commission Paritaire de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers qui statuera.

Article 18

La présente convention entre en vigueur le 15 octobre 2007. 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 19

La présente convention annule et remplace l'accord-cadre national du 22.03.1990 relatif à l'instauration et à l'organisation de la semi équipe-relais dans l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Article 20

La Sous-Commission Paritaire de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers demande que cette convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

arbeidsduur en van de bezoldiging.

Artikel 17

Elk interpretatiegeschil betreffende deze collectieve arbeidsovereenkomst zal aan het Bureau van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers voorgelegd worden en door deze beslecht worden.

Artikel 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 oktober 2007. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd en kan enkel worden opgezegd met een opzeggingstermijn van een jaar, schriftelijk betekend aan de ondertekenende partijen.

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt het nationaal kaderakkoord van 22.03.1990 betreffende de invoering en de organisatie van de halve overbruggingsploeg in de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

Artikel 20

Het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid in het administratief arrondissement Verviers vraagt dat deze overeenkomst algemeen verbindend wordt verklaard bij koninklijk besluit.

Fait à Verviers, le 15 octobre 2007

Gedaan te Verviers, october 2007

F.G.T.B. Textile Vêtement et
Diamant

Textura

Febeltex

Ch. HAUGLUSTAINE

P. BROCHARD

M. SIMONIS