

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE  
L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 A VRIL 1999**

Entre

la Centrale Nationale des Employés,  
le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique,  
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,

et

la Fédération du Textile FEBELTEX d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

- Cette convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie et aux employés qu'elles occupent.
- Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 7 et 24 de la présente convention sont applicables aux seuls employés administratifs et techniques, dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories de la classification visée sous le point 2 de la CCT du 28/10/1985 portant coordination des CCT conclues au sein de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie concernant les conditions de rémunération.
- Par dérogation à l'alinéa premier, seules les dispositions des articles 2 à 6 et des articles 15 à 23 sont applicables à la firme S.A. Célanèse et à ses employés.

**CHAPITRE II. MESURES D'EMPLOI**

**Article 2**

Dans le cadre de la loi relative au plan d'action belge pour l'emploi, les mesures d'emploi suivantes sont prises:

- prolongation des obligations d'emploi,
- interruption de carrière pour employés âgé de 50 ans et plus,
- prépension à mi-temps.

|                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR. ENREGISTR. |
| 14 -04- 1999      | 06 -05- 1999        |

NR.  
N°

50.687 /COF/214

## Obligations d'emploi

### Article 3

Les dispositions relatives à l'emploi prévues par la CCT du 22.04.1983, modifiées et prolongées par les CCT du 4 mars 1985, du 24 février 1987, du 13 mars 1989, du 8 mars 1991, du 24 mars 1993, du 15 mai 1995 et du 25 avril 1997 sont prolongées pour les années 1999 et 2000.

### Article 4

La prolongation de deux ans des obligations d'emploi concerne les principes suivants:

- a) L'employé licencié doit être remplacé par un employé dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail conformément aux dispositions de la CCT du 8 mars 1991.
- b) Il peut être dérogé au principe précité conformément aux modalités prévues par la CCT précitée du 8 mars 1991.

## Interruption de carrière

### Article 5

- a) Outre le droit légal à l'interruption de carrière de 3 % de l'effectif du personnel, une extension de 2 % d'interruption de carrière est prévue pour les employés âgés de plus de 50 ans. Ces employés ne peuvent faire appel à ces 2 % de droit supplémentaire que sous la forme d'une interruption de carrière complète d'un an, avec possibilité de prolongation. Les règles spécifiques sont fixées dans une CCT distincte qui fait partie intégrante de la présente CCT.
- b) Le droit précité, combiné avec le droit légal et le droit conventionnel à l'interruption de la carrière professionnelle fixée par la CCT du 02.04.1999 pour les ouvriers, est limité à 3 % pour ce qui concerne le droit légal et à 2 % pour le droit supplémentaire conventionnel ou globalement à 5 %.

## Prépension à mi-temps

### Article 6

Un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la CCT n° 55 du CNT instituant un régime d'indemnisation complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de leurs prestations de travail à mi-temps.

L'âge minimum pour la mise en prépension à mi-temps est fixé à:

55 ans en 1999

56 ans en 2000

Aux employés qui au cours des années 1999 et 2000 entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie. Le Fonds prend également à charge le coût de la cotisation capacitative éventuelle et assure les formalités administratives. Les règles spécifiques sont fixées dans une CCT distincte qui fait partie intégrante de la présente CCT. En outre, les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

### **CHAPITRE III. REMUNERATIONS**

#### **Article 7**

- A partir du 1er janvier 2000, les barèmes visés dans la CCT du 28.10.1985 point 4 litt.a, seront majorés de 1.500 BEF par mois.
- A partir de la même date, les rémunérations effectives seront également majorées de 1.500 BEF par mois.
- L'échelle dégressive pour les mineurs d'âge sera appliquée sur ces augmentations.

### **CHAPITRE IV. FORMATION**

#### **Article 8**

En exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000, le secteur consacre un effort supplémentaire en matière de formation. Cet effort supplémentaire est réalisé par le versement au Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie d'une cotisation patronale de 0,2 % sur les appointements au cours des années 1999 et 2000. Ainsi, le secteur assume sa part dans l'exécution de l'engagement de réaliser un effort supplémentaire en matière de la formation permanente, dans le but de mettre la Belgique sur la voie qui, après 6 ans, mène au niveau moyen des trois pays limitrophes c.-à-d. de 1,2 % à 1,9 % du coût salarial. Plus spécialement pour la période 1999-2000, cela signifie une majoration de l'effort des entreprises de 0,2 %.

Par ailleurs, le secteur prolonge également, en exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000, l'effort de 0,1 % pour la formation de groupe à risques. Une convention collective de travail conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> juillet 1999 au greffe du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, réglera la formation de ces groupes à risques, comme prévu à l'article 6 de la convention collective du 25 avril 1997 concernant les initiatives de formation.

Par conséquent, une cotisation patronale globale de 0,30 % sur les appointements non plafonnés des employés sera perçue pour les années 1999 et 2000 pour la formation.

#### Article 9

CEFRET-Employés reste le moteur pour la formation dans le secteur. Les projets de formation à exécuter par CEFRET-Employés sont préalablement approuvés au sein du groupe de travail permanent de CEFRET-Employés. En outre, une attention particulière sera consacrée à la procédure d'accueil dans l'entreprise.

#### Article 10

Des plans de formation pourront être établis au niveau de chaque entreprise. Toutes les possibilités de formation entrent en ligne de compte (qualification professionnelle, sécurité, environnement...). Ces plans de formation doivent être présentés au conseil d'entreprise, à défaut de cet organe à la délégation syndicale et à défaut au comité de contact régional. Ces plans de formation doivent être discutés, approuvés et suivis par les organes précités. Dans le comité de contact régional, le suivi se réalise au moyen des documents nécessaires transmis par l'entreprise concernée.

#### Article 11

Les entreprises peuvent, dans le cadre du plan de formation précité, récupérer une partie des coûts sur base d'un droit de tirage. Cette intervention s'élève par entreprise et par année calendrier au maximum à 0,20 % de la masse salariale des employés de l'entreprise. Tous les frais se rapportant à la formation entrent en ligne de compte.

#### Article 12

Un groupe de travail créé à cet effet au sein de la commission paritaire détermine les modalités et la procédure afin d'obtenir cette intervention. Plus particulièrement, les entreprises doivent être encouragées pour faire appel aux interventions financières prévues par les instances régionales, fédérales, européenne ou autres.

#### Article 13

Le fait de suivre une formation dans le cadre d'un plan de formation approuvé ne peut occasionner des frais supplémentaires pour l'employé en question. Le cas échéant, l'employeur indemniserà les frais supplémentaires.

#### Article 14

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie seront adaptés compte tenu de ce qui est stipulé au chapitre IV de la présente convention.

**CHAPITRE VI. PREPENSION CONVENTIONNELLE****Régime général****Article 15**

Le régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, tel que prévu par la convention collective de travail du 27 avril 1981, respectivement prorogée par les conventions collectives de travail du 27 janvier 1989 jusqu'au 31 décembre 1989, du 13 mars 1989 jusqu'au 31 décembre 1990, du 8 mars 1991 jusqu'au 31 décembre 1992, du 24 mars 1993 jusqu'au 31 décembre 1994, du 13 avril 1995 jusqu'au 31 décembre 1996 et du 25 avril 1997 jusqu'au 31 décembre 1998 est prolongé pour un nouveau délai de deux ans jusqu'au 31 décembre 2000 dans les conditions énoncées à l'article 16 ci-après.

**Article 16**

- a) Conformément aux dispositions de l'article 3, § 2, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle est à partir du 01.01.1999 fixé au même âge que celui fixé pour les années 1997-1998. A partir du 31.12.1999, l'âge minimum pour les employés est fixé à 58 ans.
- b) En dehors des conditions d'ancienneté fixées par l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992, les employé(e)s doivent en outre, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :
  - soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin ;
  - soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin pendant les 10 dernières années, dont au moins 1 année au cours des 2 dernières années.

En ce qui concerne l'assimilation à des journées de travail, il est également fait référence à l'article 2, § 3 de l'arrêté royal précité.

**Article 17**

Pour les employé(e)s accédant au régime de prépension au cours des années 1999 et 2000, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie.

De plus, les cotisations spéciales à charge de l'employeur, imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-programme du 22 décembre 1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 contenant des dispositions sociales et leurs arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence.

### Article 18

Les engagements relatifs à ce système de prépension font l'objet d'une convention collective de travail distincte.

De plus, une convention collective de travail distincte sera également conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence précité, compte tenu de ce qui précède.

Prépension conventionnelle pour les employés en cas de prestations de nuit

### Article 19

Il est convenu d'instaurer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999 un système d'indemnité complémentaire en faveur de certains employés âgés lorsqu'ils sont licenciés, pour les employés âgés de 56 ans avec des prestations de nuit. Ces employés doivent satisfaire à toutes les conditions légales et réglementaires qui règlent l'accès à ce régime spécial de prépension conventionnelle, ainsi qu'à la condition d'ancienneté fixée à l'article 16 litt. b).

### Article 20

Pour les employés précités qui accèdent au régime de prépension dans le courant des années 1999 et 2000, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile et de la bonneterie.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-programme du 22 décembre 1989, par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 contenant des dispositions sociales, par la loi relative au plan d'action belge pour l'emploi et par leurs arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence.

### Article 21

Les engagements relatifs à ce système de prépension font l'objet d'une convention collective de travail distincte. Cette convention collective de travail entre en vigueur à partir du 01.01.1999, toutefois sous la condition suspensive que la réglementation y relative autorisera pareil régime de prépension.

De plus, une convention collective de travail distincte sera également conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence, compte tenu de ce qui précède.

## CHAPITRE VI. COTISATIONS AU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

### Article 22

- a) - La perception de la cotisation patronale dont question à l'article 15 litt. b) des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie est diminuée de 0,35 % de sorte que cette cotisation de 1,80 % est ramenée à 1,45 %.
- La perception de cette cotisation de 1,45 % est suspendue à raison de 0,20 % pour les années 1999 et 2000 pendant huit trimestres.
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, cette cotisation est à nouveau portée à 1,45 %.

- b) L'article 15 litt. c) des mêmes statuts est complété par l'alinéa suivant: "*A partir du 01.01.1999, la cotisation perçue pour les années 1999 et 2000 est fixée à 0,30 % de ces salaires*".
- c) Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés avec les dispositions dont question sous les litt. a) et b) ci-dessus.

## CHAPITRE VII. SECURITE D'EXISTENCE

### Article 23

- a) Le régime d'accompagnement social pour les employés malades de longue durée qui sont licenciés pour tout autre motif que le motif grave, qui était en vigueur pour les années 1997 et 1998 est prolongé à durée indéterminée. Par conséquent, dans le deuxième alinéa du litt. a) de l'article 4 de la CCT du 24.09.1987, réglant l'accompagnement social pour certains employés licenciés, les mots "*... pendant la période couverte par la CCT du 25 avril 1997, à savoir entre le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le 31 décembre 1998...*" sont supprimés.
- b) Le régime d'accompagnement social pour les employés âgés de 50 ans ou plus qui sont licenciés pour tout autre motif que le motif grave, qui était en vigueur pour les années 1997 et 1998, est prolongé à durée indéterminée. Par conséquent, dans le troisième alinéa du litt. a) de l'article 4 de la même CCT, les mots: "*... pendant la période couverte par la CCT du 25 avril 1997, à savoir entre le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le 31 décembre 1998...*" sont supprimés.

## CHAPITRE VIII. ANCIENNETE

### Article 24

A partir de 1999, il est octroyé à l'employé ayant au moins 20 ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise un jour d'absence rémunéré au cours de chaque année calendaire. Ce jour d'absence rémunéré ne peut pas être cumulé avec un règlement équivalent ou plus favorable dans ce sens existant au niveau de l'entreprise concernée. Le coût de cette absence est directement supporté par l'employeur concerné au moyen du paiement de l'appointement pour ce jour d'absence.

## CHAPITRE IX. DISPOSITIONS FINALES

### Article 25

Pendant toute la durée de cette convention, les clauses existantes en matière de paix sociale sont intégralement applicables.

**Article 26**

Compte tenu de la réglementation fiscale et sociale excluant l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur qui se déplace à bicyclette entre son domicile et son lieu de travail de la notion de rémunération à concurrence d'un montant maximum de 6 BEF par kilomètre, les parties signataires recommandent que cette mesure mérite l'attention nécessaire au niveau de l'entreprise. Elles sont favorables à toute mesure encourageant ce mode de déplacement qui pourrait être de nature à diminuer les problèmes de trafic et de formation d'embouteillage.

**Article 27**

La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties par lettre recommandée envoyée au président de la Commission Paritaire et à toutes les parties signataires, moyennant un délai de préavis d'au moins trois mois qui entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> octobre 2000.



**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE  
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 APRIL 1999**

Tussen

de Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,  
de Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België,  
de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België enerzijds,

en

de Textielfederatie FEBELTEX anderzijds,

**WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN :**

**HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

- Deze kollektieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Komitee voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk en op de bedienden die zij tewerkstellen.
- In afwijking op de voorgaande alinéa zijn de artikelen 7 en 24 van onderhavige overeenkomst enkel toepasselijk op de administratieve en technische bedienden waarvan de functie beantwoordt aan de criteria van één der zes categorieën waarvan sprake in de classificatie onder punt 2 van de CAO van 28/10/1985 tot coordinatie van de CAO's gesloten in het paritair comitee voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk betreffende de bezoldigingsvoorwaarden.
- In afwijking op de eerste alinéa zijn enkel de bepalingen van de artikelen 2 tot 6 en van de artikelen 15 tot 23 van toepassing op de firma N.V. Celanese en op haar bedienden.

**HOOFDSTUK II. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN**

**Artikel 2**

In het kader van de wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid worden volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen genomen:

- verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen
- loopbaanonderbreking voor + 50 jarigen
- halftijds brugpensioen.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

14-05-1999

06-05-1999

N°

50.687

1 COF/214

## Tewerkstellingsverbintenissen

### Artikel 3

De bepalingen inzake tewerkstelling, voorzien door de CAO van 22.04.1983, verlengd en gewijzigd door de CAO's van 4 maart 1985, van 24 februari 1987, van 13 maart 1989, van 8 maart 1991, van 24 maart 1993, van 15 mei 1995 en van 25 april 1997 worden verlengd voor de jaren 1999 en 2000.

### Artikel 4

Hierboven vermelde verlenging van 2 jaren van de tewerkstellingsverbintenissen behelst volgende principes:

- a) De bediende die wordt afgedankt moet binnen de drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst door een bediende worden vervangen, overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 8 maart 1991.
- b) Er kan van voormeld principe worden afgeweken overeenkomstig de modaliteiten voorzien in voormelde CAO van 8 maart 1991.

## Loopbaanonderbreking

### Artikel 5

- a) Bovenop het wettelijk recht op loopbaanonderbreking van 3 % van het personeelseffectief, wordt de uitbreiding voorzien van 2 % loopbaanonderbreking voor de +50-jarigen. De +50-jarigen kunnen dit supplementair recht van 2 % uitsluitend invullen met een volledige loopbaanonderbreking van 1 jaar, met mogelijkheid tot verlenging. De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO.
- b) Voormeld recht samengevoegd met het wettelijk recht en het conventioneel recht op loopbaanonderbreking vastgelegd in de desbetreffende CAO van 02.04.99 voor de werklieden, zal begrensd zijn tot gezamenlijk 3 % voor het wettelijk recht en 2 % voor het bijkomend conventioneel recht of gezamenlijk 5 %.

## Halftijds brugpensioen

### Artikel 6

Er wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig CAO nr 55 van de NAR tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, ingeval van halvering van de arbeidsprestaties.

De minimumleeftijd om op halftijds brugpensioen gesteld te worden is vastgesteld op:

55 jaar in 1999  
56 jaar in 2000.

Aan de bedienden die in de loop van de jaren 1999 en 2000 tot het halftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk. Het Fonds draagt eveneens de kost van de eventuele kapitatieve bijdrage en staat in voor de administratieve verwerking. De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO. Tevens worden de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk aangepast met hetgeen voorafgaat.

### HOOFDSTUK III. BEZOLDIGINGEN

#### Artikel 7

- Vanaf 1 januari 2000 worden de barema's waarvan sprake in de CAO van 28/10/1985 punt 4 litt. a) verhoogd met 1.500 BEF per maand.
- Vanaf dezelfde datum worden de effectieve wedden eveneens met 1.500 BEF per maand verhoogd.
- De degressieve loonschaal voor de minderjarigen wordt op deze verhogingen toegepast.

### HOOFDSTUK IV. VORMING EN OPLEIDING

#### Artikel 8

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000 doet de sector een bijkomende inspanning op het vlak van vorming en opleiding. Deze bijkomende inspanning wordt gerealiseerd door aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk een werkgeversbijdrage te storten van 0,20 % op de wedden gedurende de jaren 1999 en 2000. Aldus levert de sector haar aandeel tot de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te doen, met als doel België op het traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden, d.w.z. van 1,2 % tot 1,9 % van de loonkost. Meer bepaald voor de période 1999-2000 betekent dat een verhoging van de inspanning van het bedrijfsleven met 0,20 %.

Daarnaast verlenkt de sector, eveneens in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000 de inspanning van 0,10 % voor de vorming en opleiding van risicogroepen. Over de vorming en opleiding van deze risicogroepen, zoals bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 1997 betreffende vormings- en opleidingsinitiatieven zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die vóór 1 juli 1999 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van tewerkstelling en Arbeid.

Bijgevolg zal voor de jaren 1999 en 2000 van de textiel- en breigoedondernemingen een globale werkgeversbijdrage van 0,30 % op de onbegrensde wedden van alle bedienden geïnd worden voor vorming en opleiding.

### **Artikel 9**

COBOT-Bedienden blijven de motor van het opleidings- en vormingsgebeuren in de sector. De opleidingsprojecten die door COBOT-Bedienden worden uitgevoerd, worden voorafgaandelijk goedgekeurd in de schoot van de permanente werkgroep van COBOT-Bedienden. Tevens zal een bijzondere aandacht besteed worden aan de onthaalprocedure in de onderneming.

### **Artikel 10**

Op het niveau van elke onderneming kunnen opleidingsplannen opgemaakt worden. Alle mogelijke opleidingen (beroepskwalificatie, veiligheid, leefmilieu...) komen in aanmerking. Deze opleidingsplannen moeten door de werkgever voorgesteld worden aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan het regionaal contactcomité. De opleidingsplannen dienen tevens door voormelde organen besproken, goedgekeurd en opgevolgd te worden. In de régionale contactcomités gebeurt de opvolging aan de hand van de nodige documenten, voorgelegd door de betrokken onderneming.

### **Artikel 11**

De ondernemingen kunnen binnen het kader van bovenvermeld goedgekeurd opleidingsplan een gedeelte van de kosten recupereren op basis van een trekkingsrecht. Deze tegemoetkoming bedraagt maximaal per onderneming en per kalenderjaar 0,20 % van de loonmassa van de bedienden van de onderneming. Alle kosten die betrekking hebben op de opleiding komen in aanmerking.

### **Artikel 12**

Een werkgroep opgericht in de schoot van het paritair comité bepaalt de modaliteiten en de procedure ten einde deze tegemoetkoming te bekomen.

In het bijzonder dienen de ondernemingen aangespoord te worden om gebruik te maken van de financiële tegemoetkomingen die voorzien zijn door régionale, nationale, Europese of andere instanties.

### **Artikel 13**

Het volgen van een opleiding door een bediende binnen een goedgekeurd opleidingsplan mag voor de betrokken bediende geen bijkomende kosten veroorzaken. In voorkomend geval zal de werkgever deze bijkomende kosten vergoeden.

### **Artikel 14**

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk worden aangepast met hetgeen bepaald wordt onder hoofdstuk IV van onderhavige overeenkomst.

**HOOFDSTUK V. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN****Algemeen stelsel****Artikel 15**

Het stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 27 april 1981, respectievelijk verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 27 januari 1986 tot 31 december 1989, van 13 maart 1989 tot 31 december 1990, van 8 maart 1991 tot 31 december 1992, van 24 maart 1993 tot 31 december 1994, van 13 april 1995 tot 31 december 1996 en van 25 april 1997 tot 31 december 1998 wordt met een nieuwe termijn van twee jaren verlengd tot 31 december 2000 binnen de voorwaarden aangeduid door hiernavolgend artikel 16.

**Artikel 16**

- a) Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen wordt vanaf 01.01.1999 de minimumleeftijd om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen vastgesteld op dezelfde leeftijd als deze die gold voor de jaren 1997 en 1998. Vanaf 31.12.1999 wordt de leeftijd voor de bedienden vastgesteld op 58 jaar.
- b) Naast de anciënniteitsvoorwaarden vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992 dienen de bedienden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van volgende anciënniteitsvoorwaarden :
  - ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie en/of vlasbereiding ;
  - ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie en/of vlasbereiding tijdens de laatste 10jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar artikel 2 § 3 van voormeld koninklijk besluit.

**Artikel 17**

Aan de bedienden die in de loop van de jaren 1999 en 2000 tot het brugpensioenstelsel toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk. Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de programmawet van 22 december 1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 18

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Tevens wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de statuten van voormeld Fonds voor Bestaanszekerheid, in de zin zoals hierboven aangeduid.

Conventioneel brugpensioen voor bedienden met nachtprestaties

Artikel 19

Er wordt een stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde bedienden indien zij worden ontslagen ingesteld vanaf 1 januari 1999 ten voordele van de bedienden van 56 jaar met nachtprestaties.

Deze bedienden moeten voldoen aan alle wettelijke en réglementaire voorwaarden die de toegang tot dit bijzonder conventioneel brugpensioenstelsel mogelijk maken, evenals aan de anciënniteitsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 16 litt. b) hierboven..

Artikel 20

Aan voormelde bedienden die in de loop van de jaren 1999 en 2000 tot het brugpensioenstelsel toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22 december 1989, door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, door voornoemde wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 21

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijk collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01.01.1999 evenwel onder de opschortende voorwaarde dat de desbetreffende reglementering dergelijk brugpensioenstelsel zal toelaten.

Tevens wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, in de zin zoals hierboven aangeduid.

HOOFDSTUK VI. BIJDRAGEN AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEIDArtikel 22

- a) - De inning van de werkgeversbijdrage waarvan sprake in artikel 15 litt. b) van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk wordt vanaf 1 januari 1999 met 0,35 % verminderd zodat deze bijdrage van 1,80 % wordt teruggebracht op 1,45 %.
- De inning van deze werkgeversbijdrage van 1,45 % wordt naar rato van 0,20 % voor de jaren 1999 en 2000 gedurende acht kwartalen geschorst.
- Vanaf 1 januari 2001 wordt deze bijdrage opnieuw op 1,45 % gebracht.

- b) Artikel 15 litt. c) van dezelfde statuten wordt aangevuld met volgende alinéa: "*Met ingang van 01.01.1999 wordt deze bijdrage voor de jaren 1999 en 2000 vastgesteld op 0,30 % van deze lonen*".
- c) De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden aangepast met de bepalingen onder litt. a) en b) hierboven.

## HOOFDSTUK VII. BESTAANSZEKERHEID

### Artikel 23

- a) Het stelsel van sociale begeleiding voor langdurige zieke bedienden die worden afgedankt om welke reden ook, behoudens zwaarwichtige reden, dat gold voor de jaren 1997 en 1998 wordt voor onbepaalde tijd verlengd.  
Bijgevolg worden in de tweede alinéa van litt. a) van artikel 4 van de CAO van 24.02.1987 tot regeling van de sociale begeleiding ten gunste van sommige afgedankte bedienden de woorden "... tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 1997, te weten van 1 januari 1997 tot 31 december 1998..." geschrapt..
- b) Het stelsel van sociale begeleiding voor de +50-jarige die wordt afgedankt om welke reden ook, behoudens om zwaarwichtige reden, dat gold voor de jaren 1997 en 1998 wordt voor onbepaalde tijd verlengd. Bijgevolg worden in de derde alinéa van litt. a) van artikel 4 van dezelfde CAO de woorden "... tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 1997, te weten van 1 januari 1997 tot 31 december 1998..." geschrapt.

## HOOFDSTUK VIII. GETROUWHEID AAN DE ONDERNEMING

### Artikel 24

Vanaf 1999 wordt aan de bediende die minstens 20 jaar ononderbroken anciënniteit heeft in dezelfde onderneming een dag bezoldigde afwezigheid toegekend in de loop van elk kalenderjaar.

Deze betaalde afwezigheidsdag kan niet gecumuleerd worden met op het vlak van de betrokken onderneming bestaande evenwaardige of gunstigere regeling in die zin.

De kost van deze afwezigheid wordt rechtstreeks gedragen door de betrokken werkgever bij middel van de doorbetaling van de wedde voor deze afwezigheidsdag.

## HOOFDSTUK IX. EINDBEPALINGEN

### Artikel 25

Tijdens de duur van deze overeenkomst worden de bestaande clausules van sociale vrede integraal toegepast.

**Artikel 26**

Gelet op de fiscale en sociale reglementering waarbij de kilometervergoeding die de werkgever toekent aan de werknemer die zich tussen zijn woonplaats en zijn plaats van tewerkstelling per fiets verplaatst, voor een bedrag van maximaal 6 BEF per kilometer wordt uitgesloten van het begrip loon, bevelen de ondertekenende partijen aan dat deze maatregel de nodige aandacht zou krijgen op het vlak van de onderneming. Zij staan inderdaad achter iedere maatregel die deze vorm van verplaatsing wil aanmoedigen en die van aard kan zijn de verkeersproblemen en filevorming te verminderen.

**Artikel 27**

Deze overeenkomst treedt in werking op 01.01.1999. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elke partij opgezegd worden per aangetekend schrijven overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende partijen, mit een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden die ten vroegste op 1 oktober 2000 een aanvang kan nemen.

te Gent bp 2