

04

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22 JUIN 1999  
CONCERNANT LES INITIATIVES D'EMPLOI ET DE FORMATION**

Vu la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses;

Vu la convention collective du 2 avril 1999 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie;

**IL EST CONVENU 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,

**CE QUI SUIVIT:**

**I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui relèvent de la compétence la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, à l'exception de l'entreprise S.A. Celanese.

Par "employés" on entend le personnel employé tant masculin que féminin.

**II. PORTEE DE LA CONVENTION**

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en application de la Section IV - Réduction des charges sociales - du Chapitre II - Mise en oeuvre du plan d'action belge pour l'emploi 1998 - de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses ainsi qu'en exécution de l'A.R. du 4 juin 1999 déterminant les conditions de forme auxquelles doivent satisfaire la convention collective de travail et l'accord relatifs à la

NEERLEGGING-DEPOT / REGISTR.-ENREGISTR.

23-06-1999

CCT employés 0,20%

1/COF/1214

formation et l'emploi ainsi que la procédure de consultation des travailleurs à respecter en cas d'établissement d'un accord relatif à la formation et l'emploi.

La présente convention collective stipule également les modalités nécessaires concernant l'exécution du chapitre IV - Formation - de la convention collective du 2 avril 1999 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie

### **III. MESURES POUR L'EMPLOI**

#### **Article 3**

Dans le cadre de la loi relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, 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.

#### **Obligations d'emploi**

#### **Article 4**

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 5**

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 6**

- 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 âgé 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
- 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 en charge le coût de la cotisation capacitative éventuelle et assure les formalités administratives.

---

## **IV. FORMATION**

### **Article 8**

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.

### **Article 9**

Au sein de CEFRET-Employés il sera examiné comment la procédure d'accueil pour les nouveaux employés dans l'entreprise peut être optimisée.

### **Article 10**

Comme prévu au chapitre IV - Formation - article 8, 1<sup>e</sup> alinéa de la CCT du 2 avril 1999, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, les employeurs versent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999 pour les années 1999 et 2000 une cotisation de 0,20 % calculé sur la base du salaire complet de leurs employés tel que défini par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 comportant les principes généraux de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et par les arrêtés d'exécution de cette loi, au Fonds de Sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

Cette cotisation est due chaque trimestre et est perçue par le Fonds de Sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie et versée à la section "Formation".

De cette manière, le secteur apporte sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente, en vue de mettre la Belgique sur la voie qui mènera après 6 ans au niveau moyen des trois pays limitrophes.

### **Article 11**

Au niveau de l'entreprise, un plan de formation peut être développé, qui tienne compte des éléments suivants :

- Le plan de formation concerne les formations qui seront réalisées pendant la période du 1er janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 2000.
- Le plan de formation mentionne le contenu de la formation prévue, le nombre d'ouvriers(ères) concerné(e)s et le temps consacré à la formation.
- Toutes les formations possibles (qualification professionnelle, sécurité, environnement, etc...) entrent en considération. Le plan concerne à la fois les formations internes et externes ainsi que les formations que l'entreprise organise et réalise elle-même (cf. formation "on the job") et celles pour lesquelles elle s'adresse à des formateurs externes.
- Le plan de formation doit être soumis par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact régional.
- Le plan de formation doit être discuté, approuvé et suivi par l'organe mentionné ci-dessus. Dans les comités de contact régionaux, le suivi a lieu sur la base des documents nécessaires, élaborés par l'entreprise concernée.
- Si le plan de formation n'est pas approuvé par l'organe mentionné ci-dessus, l'employeur peut le soumettre au groupe de travail paritaire, créé au sein de la commission paritaire. Ce groupe de travail paritaire prendra la décision finale concernant ce plan de formation.

## **Article 12**

L'entreprise qui offre une formation à ses employés et/ou aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'un plan de formation approuvé, tel que défini à l'article 11, peut récupérer une partie des coûts de celui-ci sur la base d'un droit de tirage auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

Le droit de tirage peut être exercé selon les conditions suivantes :

- L'entreprise doit introduire sa demande auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour l'octroi du droit de tirage. A cet effet, elle envoie au Fonds avant le 31 décembre 1999 par pli recommandé un exemplaire du plan de formation approuvé.
- Le droit de tirage s'élève par entreprise et par année civile à maximum 0,20% de la masse salariale des employés de l'entreprise.
- Seuls les coûts, définis à l'article 13 ci-dessous, pour les formations réalisées entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 2000 dans le cadre d'un plan de formation approuvé entrent en compte pour le droit de tirage.
- Le paiement du droit de tirage s'effectue sur la base de la preuve des coûts exposés. Il suffit que l'entreprise apporte la preuve de ses dépenses à concurrence du droit de tirage.
- La preuve des dépenses exposées en 1999 doit être déposée avant le 31 mars 2000 au Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie. La preuve des dépenses exposées en 2000 doit être déposée avant le 31 mars 2001 au Fonds de Sécurité d'Existence.
- Une copie de la preuve des dépenses est transmise aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au comité de contact régional.

**Article 13**

Les coûts à prendre en compte pour le droit de tirage sont les coûts à retenir pour remplir les rubriques 580 et 581 du bilan social, conformément à la note méthodologique du bilan social, à savoir :

**\*\* Coûts de formation externe**

- Les dépenses facturées par l'organisme de formation qui sont directement liées à l'action de formation ;
- Les rémunérations des salariés en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation ;
- Les frais de transport et d'hébergement ainsi que les fournitures exclusivement utilisées pour la formation. Ces frais sont à prendre en compte dans la mesure où ils sont directement liés aux actions de formation.

**\*\* Coûts de formation interne**

- Les rémunérations du personnel concourant à la formation (rémunérations brutes et charges sociales). Il s'agit des formateurs à temps plein, des formateurs occasionnels (pour les seules heures passées à enseigner) et du personnel affecté exclusivement et à temps plein à l'organisation ou à l'administration des formations ;
- Les rémunérations des salariés en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation ;
- Les frais de transport et d'hébergement et les frais de fonctionnement. Ces frais sont à prendre en compte dans la mesure où ils sont directement liés aux actions de formation.

**Article 14**

Sans préjudice de ce qui précède concernant le droit de tirage, les entreprises doivent être encouragées à faire usage des interventions financières offertes par les instances régionales, nationales, européennes et autres.

**Article 15**

Lorsque l'employé qui suit une formation dans le cadre d'un plan de formation approuvé doit engager des frais supplémentaires (e.a. des frais de déplacement), ces frais de déplacement seront indemnisés par l'employeur, moyennant fourniture des pièces justificatives.

**Article 16**

Les parties s'engagent à faire une évaluation intermédiaire fin mars 2000 concernant les plans de formation et le droit de tirage. Cette évaluation concernera spécialement l'affectation des moyens.

Si cette évaluation révèle que les coûts exposés dans le cadre du chapitre IV de la présente CCT se situent en-deçà des cotisations perçues en 1999, le droit de tirage des entreprises en l'an 2000 pourra dépasser 0,20% de la masse salariale des employés occupés dans l'entreprise.

**V. DISPOSITIONS FINALES****Article 17**

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1999 et est conclue pour la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties moyennant un préavis de 8 jours adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie avant le 30 novembre 2000.

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE  
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 JUNI 1999  
BETREFFENDE TEWERKSTELLINGS- EN VORMINGSINITIATIEVEN**

Gelet op de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen;

Gelet op de CAO van 2 april 1999 gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk;

wordt 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 Textiefederatie FEBELTEX

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

**I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, met uitzondering van de N.V. Celanese.

Met "bedienden" worden zowel het vrouwelijk als mannelijk bediendenpersoneel bedoeld.

**II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van Afdeling IV -Verlaging van de sociale lasten - van hoofdstuk II - Omzetting van het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 - van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en eveneens in uitvoering van het K.B. van 4 juni 1999 houdende de vormvoorwaarden waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst en het akkoord betreffende vorming en tewerkstelling dienen te voldoen,

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

23 -06- 1999

14 -07- 1999

N  
Vf

51.477 / 12 of 12.14

CAO bedienden 0,20%

alsook de procédure tot raadpleging van de werknemers die in acht dient genomen te worden bij de sluiting van een akkoord betreffende vorming en tewerkstelling.

Tevens bepaait onderhavige CAO de nodige modaliteiten m.b.t. de uitvoering van hoofdstuk IV - Vorming en opleiding - van de CAO van 2 april 1999 gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk.

### **III. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN**

#### **Artikel 3**

In het kader van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid 1998 en houdende diverse maatregelen worden volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen genomen:

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

#### **Tewerkstellingsverbintenissen**

#### **Artikel 4**

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 5**

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 6**

- a) Bovenop het wettelijk recht op loopbaanonderbreking van 3 % van net 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.
- 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 7**

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 capitatieve bijdragen staat in voor de administratieve verwerking.

## **IV. OPLEIDING EN VORMING**

### **Artikel 8**

COBOT-Bedienden blijft 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.

### **Artikel 9**

In de schoot van COBOT-Bedienden zal nagegaan worden hoe de onthaalprocedure voor nieuwe bedienden in de ondernemingen kan worden geoptimaliseerd.

### **Artikel 10**

Zoals voorzien in hoofdstuk IV - Vorming en opleiding - artikel 8, 1<sup>ste</sup> alinéa van de CAO van 2 april 1999, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, storten de werkgevers uit de textiel- en breigoednijverheid met ingang van 1 januari 1999 en voor de jaren 1999 en 2000 een bijdrage van 0,20%, berekend op grond van het

volledig loon van hun bedienden, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet, aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textiel- en breigoednijverheid.

Deze bijdrage is om het kwartaal verschuldigd en wordt door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk geïnden op de sectie "Opleiding" gestort.

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.

### **Artikel 11**

Op het niveau van de onderneming kan een opleidingsplan opgesteld worden, rekening houdende met hetgeen volgt:

- Het opleidingsplan heeft betrekking op de opleidingen die in de période van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 zullen gerealiseerd worden.
- Het opleidingsplan vermeldt de inhoud van de geplande vorming, het aantal betrokken bedienden en de voorziene tijdsbesteding voor de vorming.
- Alle mogelijke opleidingen (beroepskwalificatie, veiligheid, milieu, enz.) komen hiervoor in aanmerking. Het betreft zowel interne opleidingen als externe opleidingen en zowel de opleidingen die de onderneming zelf organiseert en uitvoert (cfr training on the job) als die waarvoor zij beroep doet op externe opleidingsaanbieders.
- Het opleidingsplan moet door de werkgever voorgesteld worden aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan het regionaal contactcomité.
- Het opleidingsplan moet door voormeld orgaan besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden. In de regionale contactcomités gebeurt de opvolging aan de hand van de nodige documenten, voorgelegd door de betrokken onderneming.
- Ingeval het opleidingsplan niet goedgekeurd wordt in het voormeld orgaan, kan de werkgever het voorleggen aan de paritaire werkgroep, opgericht in de schoot van het paritair comité. Deze paritaire werkgroep zal de eindbeslissing omtrent het opleidingsplan nemen.

### **Artikel 12**

De onderneming die haar bedienden en/of werkzoekenden vorming aanbiedt binnen het kader van een goedgekeurd opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 11 hiervoor, kan een gedeelte van de kosten hiervan recupereren op basis van een trekkingsrecht bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textiel- en breigoednijverheid.

Het trekkingsrecht kan uitgeoefend worden onder de volgende voorwaarden:

- De onderneming moet haar aanvraag voor de toekenning van het trekkingsrecht indienen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid,. Daartoe stuurt zij uiterlijk tegen 31 december 1999 per aangetekende brief een exemplaar van het goedgekeurde opleidingsplan naar het Fonds.
- Het trekkingsrecht belooft per onderneming en per kalenderjaar maximaal 0,20% van de loonmassa van de bedienden van de onderneming.
- Alleen de kosten, zoals bedoeld in artikel 13 hierna, voor vorming die gerealiseerd werd in de période van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 in het kader van het goedgekeurd opleidingsplan komen in aanmerking voor het trekkingsrecht.
- De uitbetaling van het trekkingsrecht gebeurt na bewijs van de gedane kosten. Het volstaat dat de onderneming de gedane kosten bewijst ten belope van het trekkingsrecht.
- Het bewijs van de gedane kosten voor 1999 dient uiterlijk op 31 maart 2000 bij het Fonds voor Bestaanszekerheid ingediend te worden. Het bewijs van de gedane kosten voor 2000 dient uiterlijk op 31 maart 2001 bij het Fonds voor Bestaanszekerheid ingediend te worden.
- Een afschrift van het bewijs van de gedane kosten wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan het regionaal contactcomité.

### **Artikel 13**

De kosten die in aanmerking genomen worden voor het trekkingsrecht zijn de kosten die in aanmerking komen voor het invullen van de rubrieken 580 en 581 van de sociale balans conform de methodologische nota bij de sociale balans, nl.

#### **\*\* Kosten voor externe opleiding**

- de door het opleidingsinstituut aangerekende kosten die rechtstreeks met de opleiding verband houden;
- de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding;
- de verplaatsings- en verblijfskosten en de uitsluitend voor de opleiding gebruikte benodigdheden. Die kosten worden in rekening gebracht voor zover ze rechtstreeks verband houden met de opleiding.

#### **\*\* Kosten voor interne opleiding**

- de bezoldigingen van het personeel dat instaat voor de opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten). Het betreft voltijdse opleiders, occasionele opleiders (alleen de uren besteed aan opleiding) en het personeel dat uitsluitend en voltijds instaat voor de organisatie of de administratieve aspecten van de opleiding.
- de bezoldigingen van de werknemers in opleiding (brutobezoldigingen en sociale lasten) gedurende de opleiding;
- de verplaatsings- en verblijfskosten en de bedrijfskosten. Die kosten worden in rekening gebracht voor zover ze rechtstreeks verband houden met de opleiding.

**Artikel 14**

Onverminderd hetgeen voorafgaat m.b.t. het trekkingsrecht, dienen de ondernemingen aangespoord te worden om gebruik te maken van de financiële tegemoetkomingen die voorzien zijn door regionale, nationale, Europese of andere instanties.

**Artikel 15**

Indien het volgen van een opleiding door een bediende, binnen een goedgekeurd opleidingsplan, voor de betrokken bediende bijkomende kosten (o.a. verplaatsingskosten) veroorzaakt, zal de werkgever deze kosten vergoeden, mits voorlegging van bewijsstukken.

**Artikel 16**

De partijen verbinden zich om tegen einde maart 2000 een tussentijdse evaluatie te doen m.b.t. opleidingsplannen en het trekkingsrecht. In het bijzonder zal deze evaluatie betrekking hebben op de besteding van de middelen.

Indien uit deze evaluatie blijkt dat de in het kader van het hoofdstuk IV van onderhavige CAO gedane uitgaven, beneden de in 1999 geïnde bijdragen liggen, kan het trekkingsrecht van de ondernemingen in het jaar 2000 meer dan 0,20% van de loonmassa van de bedienden in de onderneming bedragen.

<b>V. EINDBEPALINGEN</b>
--------------------------

**Artikel 17**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en is gesloten voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000.

Zij kan worden opgezegd op vraag van een van de partijen mits een opzeggingstermijn van 8 dagen gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk vóór 30 november 2000.

V. // .

l