

9

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10 MAI 2001

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, à l'exception des entreprises et les employés y occupés dont les ouvriers(ères) relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire autonome du Lin (S.C.P. 120.02) et de la sous-commission paritaire autonome du Jute (S.C.P. 120.03).

Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 11, 12, 27 et 30 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 10 et des articles 19 à 26 sont applicables à la firme S.A. Célanèse et à ses employés.

CHAPITRE II. MESURES D'EMPLOI

Article 2

Les mesures d'emploi suivantes sont prises

- prolongation des obligations d'emploi;
- prépension à mi-temps;
- application de la CCT 77 du Conseil National du Travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT, REGISTR.-ENREGISTR. |
N

57.507

10/214

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, du 25 avril 1997 et du 2 avril 1999 sont prolongées pour les années 2001 et 2002.

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.

Prépension à mi-temps

Article 5

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 56 ans.

Aux employés qui au cours des années 2001 et 2002 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. Les règles spécifiques sont fixées dans une CCT distincte qui fait partie intégrante de la présente CCT. Cette convention collective entre en vigueur au 1.1.2001, toutefois sous la condition suspensive que la réglementation y afférente autorise la prépension mi-temps.

En outre, 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 précède.

Application de la CCT n°77

Article 6

Conformément aux possibilités offertes par la CCT n°77 du 14 février 2001 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, il est convenu d'accorder les dérogations fixées aux articles 7 à 10 ci-après.

Article 7

En exécution de l'article 2 § 3 de la CCT N°77, les employé(e)s occupé(e)s dans les équipes relais et les semi-équipes relais sont exclus du champ d'application de la CCT n°77.

Article 8

En exécution de l'article 3 § 2 de la CCT n°77, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée de 1 an à 3 ans sur l'ensemble de la carrière. Il ne peut pas y être dérogé au niveau de l'entreprise.

Pour les employé(e)s qui sont en interruption de carrière au cours de l'année 2001, la durée totale de l'interruption de carrière et du crédit-temps peut dépasser le délai précité de 3 ans, sans que ce délai puisse excéder au total 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

L'exercice du droit au crédit-temps après épuisement de la 1^{ère} année se fait par période de 12 mois.

Article 9

En exécution de l'article 6 § 2 de la CCT n°77, le droit à la diminution de carrière d'1/5 est accordée aux employés en équipe à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés en équipe.

Article 10

En exécution de l'article 9 § 2 de la CCT n°77, le droit des employés de 50 ans et plus occupés en équipes à une réduction des prestations, est accordé à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés en équipe.

CHAPITRE III. REMUNERATIONS

Article 11

A partir du 1er juillet 2001, les barèmes visés dans la CCT du 28.10.1985 point 4 litt. a, seront majorés de 800 BEF par mois.

A partir de la même date, les rémunérations effectives seront également majorées de 800 BEF par mois.

L'échelle dégressive pour les mineurs d'âge sera appliquée sur ces augmentations.

Si l'indexation coïncide avec l'augmentation précitée, il y a lieu d'appliquer d'abord l'augmentation conventionnelle et ensuite l'indexation.

Article 12

A partir du 1er janvier 2002, les barèmes visés dans la CCT du 28.10.1985 point 4 litt. a, seront majorés de 1.300 BEF par mois.

A partir de la même date, les rémunérations effectives seront également majorées de 1.300 BEF par mois.

L'échelle dégressive pour les mineurs d'âge sera appliquée sur ces augmentations.

Si l'indexation coïncide avec l'augmentation précitée, il y a lieu d'appliquer d'abord l'augmentation conventionnelle et ensuite l'indexation.

CHAPITRE IV. FORMATION

Article 13

En exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002, 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 2001 et 2002. 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. Une CCT distincte sera conclue concernant l'affectation de cette cotisation de 0,20 %.

Par ailleurs, le secteur prolonge également, en exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002, l'effort de 0,1 % pour la formation de groupe à risques. Une convention collective de travail conclue et déposée avant le 1^{er} juillet 2001 au greffe du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, règlera la formation de ces groupes à risques.

Par conséquent, une cotisation patronale globale de 0,30 % sur les appointements non plafonnés des employés sera perçue pour les années 2001 et 2002 pour la formation.

Article 14

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 15

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 16

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.

Les modalités et la procédure afin d'obtenir cette intervention seront reprises dans la CCT distincte dont il est question à l'article 13, 1^{er} alinéa.

Plus particulièrement, les entreprises doivent être encouragées pour faire appel aux interventions financières prévues par les instances régionales, fédérales, européenne ou autres.

Article 17

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 18

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 V. PREPENSION CONVENTIONNELLE

Régime général

Article 19

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 prorogé 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, du 25 avril 1997 jusqu'au 31 décembre 1998 et du 2 avril 1999 jusqu'au 31 décembre 2000 est prolongé pour un nouveau délai de deux ans jusqu'au 31 décembre 2002 dans les conditions énoncées à l'article 20 ci-après.

Article 20

- 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 01.01.2001 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 21

Pour les employé(e)s accédant au régime de prépension au cours des années 2001 et 2002, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les em-

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 22

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 23

Il est convenu d'instaurer à partir du 1^{er} janvier 2001 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 20 litt. b).

Article 24

Pour les employés précités qui accèdent au régime de prépension dans le courant des années 2001 et 2002, 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 25

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 01.01.2001, 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 26

La perception de la cotisation patronale de 1,45 % dont question à l'article 16 litt. b) des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie est, pour les années 2001 et 2002, suspendue pendant huit trimestres à raison de 0,20 %.

Etant donné qu'au moment de la signature de la présente convention, la perception pour le 1^{er} trimestre 2001 est déjà effectuée, la perception de la cotisation pour le 2^{ème} trimestre 2001 sera suspendue à raison de 0,40 % au lieu des 0,20 % précités, et la suspension à raison de 0,20 % pour le 1^{er} trimestre ne sera pas exécutée.

CHAPITRE VII. FIDELITE A L'ENTREPRISE

Article 27

Les dispositions de l'article 24 de la CCT du 2 avril 1999 concernant l'octroi d'un jour d'absence rémunéré sont prolongées.

A partir du 1.1.2001, il est octroyé à l'employé ayant au moins 25 ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise un jour d'absence rémunéré supplémentaire (deuxième jour) au cours de chaque année calendrier.

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 VIII. PETIT CHÔMAGE

Article 28

Lors de la conclusion d'un contrat de vie commune tel que réglé par les articles 1475 e.s. du Code Civil, l'employé(e) a le droit de s'absenter du travail avec maintien du salaire dans les mêmes conditions que celles prévues dans l'article 2, 1^o de l'A.R. du 28 août 1963 pour le mariage de l'employé(e).

Pour l'application de l'article 2, 2^o de l'A.R. du 28 août 1963 la conclusion de pareil contrat de vie commune est assimilée à un mariage.

CHAPITRE IX. MOBILITE

Article 29

Les dispositions de la convention collective du 18.05.1993 concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des employé(e)s dans l'industrie du textile et de la bonneterie sont, à partir du 1^{er} avril 2001, mises en concordance avec le point 5 "Mobilité" de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 portant l'intervention patronale dans le prix du transport en commun public à 60 % en moyenne pour tous les employé(e)s.

Article 30

Le pourcentage de 59 % dont question à l'article 8 de la convention collective précitée est, à partir du 1^{er} avril 2001, remplacé par 64,9 %. L'application de cet article 8 est limitée aux employé(e)s dont question à l'article 1 deuxième alinéa de la présente convention.

Article 31

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.

Dans le même contexte, les parties signataires recommandent aux entreprises d'établir un plan de mobilité afin d'avoir une meilleure vue de la problématique de mobilité telle qu'elle se présente au niveau de l'entreprise.

Article 32

La convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001. 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^{er} octobre 2002.

Fait à Gand, le 10 mai 2001

*

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 MEI 2001

Tussen

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

en

de Textielfederatie FEBELTEX anderzijds,

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN :

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk en op de bedienden die zij tewerkstellen, met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde bedienden, waarvan het werklidenpersoneel onder de bevoegdheid valt van het autonoom paritair subcomité voor het Vlas (P.S.C. 120.02) en van het autonoom paritair subcomité van de Jute (P.S.C. 120.03).

In afwijking op de voorgaande alinea zijn de artikelen 11, 12, 27 en 30 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 coördinatie van de CAO's gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk betreffende de bezoldigingsvoorwaarden.

In afwijking op de eerste alinea zijn enkel de bepalingen van de artikelen 2 tot 10 en van de artikelen 19 tot 26 van toepassing op de firma N.V. Celanese en op haar bedienden.

HOOFDSTUK II. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

Artikel 2

Volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen worden genomen:

- verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen;
- halftijds brugpensioen;
- toepassing CAO 77 van de Nationale Arbeidsraad.

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, van 25 april 1997 en van 2 april 1999 worden verlengd voor de jaren 2001 en 2002.

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.

Halftijds brugpensioen

Artikel 5

Er wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig CAO n°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 56 jaar.

Aan de bedienden die in de loop van de jaren 2001 en 2002 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. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1.1.2001 evenwel onder de opschortende voorwaarde dat de desbetreffende reglementering het halftijds brugpensioen toelaat. Tevens worden de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk aangepast met hetgeen voorafgaat.

Toepassing CAO n°77

Artikel 6

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de CAO n°77 d.d. 14 februari 2001 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, worden volgende afwijkingen waarvan sprake in de hiernavolgende artikelen 7 tot en met 10 overeengekomen.

Artikel 7

In uitvoering van artikel 2 §3 van de CAO n°77 worden de bedienden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen uit het toepassingsgebied van de CAO n°77 gesloten.

Artikel 8

In uitvoering van artikel 3 § 2 van de CAO n°77 wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 jaar op 3 jaar gebracht over de gehele loopbaan. Hiervan kan niet afgeweken worden op ondernemingsvlak.

Voor de bedienden die gedurende het jaar 2001 in loopbaanonderbreking zijn kan de totale duur van de loopbaanonderbreking, samen met het tijdskrediet, voormelde termijn van 3 jaar overschrijden, zonder in het totaal meer dan 5 jaar te bedragen over de gehele loopbaan.

Het opnemen van het tijdskrediet na uitputting van het 1ste jaar gebeurt per periode van 12 maanden.

Artikel 9

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de CAO n°77 wordt voor de bedienden tewerkgesteld in ploegen het recht op 1/5 loopbaanvermindering toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden die in ploegen werken.

Artikel 10

In uitvoering van artikel 9 § 2 van de CAO n°77 wordt de vermindering van de arbeidsprestaties voor de bedienden van 50 jaar en ouder, tewerkgesteld in ploegen toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden die in ploegen werken.

HOOFDSTUK III. BEZOLDIGINGEN

Artikel 11

Vanaf 1 juli 2001 worden de barema's waarvan sprake in de CAO van 28/10/1985 punt 4 litt. a) verhoogd met 800 BEF per maand.

Vanaf dezelfde datum worden de effectieve wedden eveneens met 800 BEF per maand verhoogd.

De degressieve loonschaal voor de minderjarigen wordt op deze verhogingen toegepast

Indien de indexatie samenvalt met voormelde verhoging, wordt eerst de voorziene conventionele verhoging toegepast en vervolgens de indexatie.

Artikel 12

Vanaf 1 januari 2002 worden de barema's waarvan sprake in de CAO van 28/10/1985 punt 4 litt. a) verhoogd met 1.300 BEF per maand.

Vanaf dezelfde datum worden de effectieve wedden eveneens met 1.300 BEF per maand verhoogd.

De degressieve loonschaal voor de minderjarigen wordt op deze verhogingen toegepast

HOOFDSTUK IV. VORMING EN OPLEIDING

Artikel 13

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001-2002 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 2001 en 2002. 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. Over de aanwending van deze 0,20 % bijdrage zal een afzonderlijke CAO gesloten worden.

Daarnaast verlenkt de sector, eveneens in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001-2002 de inspanning van 0,10 % voor de vorming en opleiding van risicogroepen. Over de vorming en opleiding van deze risicogroepen, zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die vóór 1 juli 2001 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van tewerkstelling en Arbeid.

Bijgevolg zal voor de jaren 2001 en 2002 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 14

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 15

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 regionale contactcomités gebeurt de opvolging aan de hand van de nodige documenten, voorgelegd door de betrokken onderneming.

Artikel 16

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.

De modaliteiten en de procedure om deze tegemoetkoming te bekomen worden opgenomen in de afzonderlijke CAO bedoeld in artikel 13, 1ste alinea hiervoor.

In het bijzonder dienen de ondernemingen aangespoord te worden om gebruik te maken van de financiële tegemoetkomingen die voorzien zijn door regionale, nationale, Europese

Artikel 17

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 18

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 19

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, van 25 april 1997 tot 31 december 1998 en van 2 april 1999 tot 31 december 2000 wordt met een nieuwe termijn van twee jaren verlengd tot 31 december 2002 binnen de voorwaarden aangeduid door hiernavolgend artikel 20.

Artikel 20

- 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 01.01.2001 de minimumleeftijd om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen vastgesteld op 58 jaar.
- b) Naast de anciënniteitvoorwaarden 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 anciënniteitvoorwaarden :

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 10 jaren 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 21

Aan de bedienden die in de loop van de jaren 2001 en 2002 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 22

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 23

Er wordt een stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde bedienden indien zij worden ontslagen, ingesteld vanaf 1 januari 2001 ten voordele van de bedienden van 56 jaar met nachtprestaties.

Deze bedienden moeten voldoen aan alle wettelijke en reglementaire voorwaarden die de toegang tot dit bijzonder conventioneel brugpensioenstelsel mogelijk maken, evenals aan de anciënniteitsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 20 litt. b) hierboven.

Artikel 24

Aan voormelde bedienden die in de loop van de jaren 2001 en 2002 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 25

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijk collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01.01.2001 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 BESTAANSZEKERHEID

Artikel 26

De inning van de werkgeversbijdrage van 1,45 % waarvan sprake in artikel 16 litt.b van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk wordt voor de jaren 2001-2002 gedurende acht kwartalen geschorst naar rato van 0,20 %.

Aangezien bij de ondertekening van onderhavige overeenkomst de inning voor het eerste kwartaal 2001 reeds is verricht, zal de inning voor het tweede kwartaal 2001 geschorst worden naar rato van 0,40 % in plaats van de voormelde 0,20 % en zal de schorsing naar rato van 0,20 % voor het eerste kwartaal 2001 niet worden uitgevoerd.

HOOFDSTUK VII. GETROUWHEID AAN DE ONDERNEMING

Artikel 27

De bepalingen van artikel 24 van de CAO van 2 april 1999 betreffende het toekennen van een bezoldigde afwezigheidsdag worden verder gezet.

Vanaf 1.1.2001 wordt aan de bediende die minstens 25 jaar ononderbroken anciënniteit heeft in dezelfde onderneming een bijkomende dag (tweede dag) bezoldigde afwezigheid toegekend in de loop van elk kalenderjaar.

Deze betaalde afwezigheidsdag kan niet gecumuleerd worden met een 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(en).

HOOFDSTUK VIII. KLEIN VERLET

Artikel 28

Bij het sluiten van een samenlevingscontract zoals geregeld door artikel 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek heeft de bediende het recht op het werk afwezig te zijn met behoud van loon in dezelfde voorwaarden als voorzien in het artikel 2,1^o van het KB van 28 augustus 1963 voor het huwelijk van de bediende.

Voor de toepassing van artikel 2,2^o van het KB van 28 augustus 1963 wordt het sluiten van een voormeld samenlevingscontract gelijk gesteld met een huwelijk.

HOOFDSTUK IX. MOBILITEIT

Artikel 29

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18.05.1993 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de bedienden in de textielnijverheid en het breiwerk worden vanaf 1 april 2001 in overeenstemming gebracht met punt 5 "Mobiliteit" van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 waarbij de werkgeverstussenkomst in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer op gemiddeld 60 % wordt gebracht voor alle bedienden.

Artikel 30

In artikel 8 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst wordt, vanaf 1 april 2001, het percentage van 59% vervangen door 64,9%. De toepassing van dit artikel 8 wordt beperkt tot de bedienden waarvan sprake in artikel 1 tweede alinea van onderhavige overeenkomst.

Artikel 31

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.

In dezelfde zin bevelen de ondertekenende partijen de ondernemingen aan een mobiliteitsbeheersplan op te maken teneinde aldus een beter inzicht te krijgen in de mobiliteitsproblematiek zoals die zich op ondernemingsvlak stelt.

Artikel 32

Deze overeenkomst treedt in werking op 01.01.2001. 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, mits een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden die ten vroegste op 1 oktober 2002 een aanvang kan nemen.

Gedaan te Gent op 10 mei 2001