

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 AVRIL 2003

EXECUTION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL  
POUR LES ANNEES 2003 et 2004

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

05 -05- 2003

la Fédération du Textile FEBELTEX

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

26 -09- 2003

NR.  
N°

67776 / 6 / 214

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 de l'article 26, qui est uniquement applicable aux entreprises et aux 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 et 23 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, et de la classification prévue dans la CCT du 25 avril 2003 relative à la classification de fonctions revue et actualisée et l'échelle de rémunération y afférente.
- Par dérogation à l'alinéa premier, seules les dispositions des articles 2 à 10 et des articles 15 à 21 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 n° 77bis du Conseil National du Travail.

## **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, du 2 avril 1999 et du 10 mai 2001 sont prolongées pour les années 2003 et 2004.

### **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 2003 et 2004 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 capitalative 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 01.01.2003, 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°77bis**

### **Article 6**

Conformément aux possibilités offertes par la CCT n° 77bis du 19 décembre 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° 77bis, l'application de la CCT n° 77bis est limitée, pour les employé(e)s occupé(e)s dans les équipes relais et les semi-équipes relais, au régime de crédit-temps dans lequel les prestations de travail sont entièrement suspendues.

### **Article 8**

- En exécution de l'article 3 § 2 de la CCT n° 77bis, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée de 1 an à 5 ans sur l'ensemble de la carrière.
- L'exercice du droit au crédit-temps après épuisement de la 1<sup>ère</sup> année se fait par période de 12 mois.

### **Article 9**

En exécution de l'article 6 § 2 de la CCT n° 77bis, 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° 77bis, 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, CLASSIFICATION DE FONCTIONS ET ECHELLE BAREMIQUE**

### **Article 11**

- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'échelle barémique visée dans l'article 12 ci-après sera majorée de 25 EUR par mois.
- A partir de la même date, les rémunérations effectives seront également majorées de 25 EUR 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 1<sup>er</sup> janvier 2004, une nouvelle classification des fonctions pour les employés est introduite. Cette classification des fonctions est le résultat de la révision et de l'actualisation de la classification des fonctions telle que reprise dans la convention collective de travail du 28 octobre 1985, portant coordination des conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie concernant les conditions de rémunération.
- Une nouvelle échelle de rémunération, qui entrera également en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2004, est reliée à cette classification des fonctions révisée et actualisée.
- Une convention collective de travail distincte sera conclue relative à l'introduction de cette classification des fonctions révisée et actualisée et de l'échelle de rémunération y afférente.

## CHAPITRE IV. FORMATION

### Article 13

En exécution de l'accord interprofessionnel du 14 janvier 2003 pour la période 2003-2004, 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 0,10% sur les appointements, comme expliqué dans l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 consolidant les principes de base généraux de la sécurité sociale pour les travailleurs et les arrêtés d'exécution de cette loi au cours des années 2003 et 2004. 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 0,10%.

Par ailleurs, le secteur prolonge également, en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004, l'effort de 0,20%, comme expliqué dans l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 consolidant les principes de base généraux de la sécurité sociale pour les travailleurs et les arrêtés d'exécution de cette loi au cours des années 2003 et 2004, pour la formation de groupe à risques. Cette cotisation est également versée au Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie. Une convention collective de travail conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2003 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 la formation, comme expliqué dans l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 consolidant les principes de base généraux de la sécurité sociale pour les travailleurs et les arrêtés d'exécution de cette loi au cours des années 2003 et 2004.

### 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.

## CHAPITRE V. 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 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, du 2 avril 1999 jusqu'au 31 décembre 2000 et du 10 mai 2001 jusqu'au 31 décembre 2002, est **prolongé** pour un nouveau délai de 2,5 ans jusqu'au 30 juin 2005 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 01.01.2003 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, préparation du lin **et/ou** jute ;
  - soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin **et/ou** jute 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 de la période du 01.01.2003 jusqu'au 30.06.2005, 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 avec des prestations de nuit

### Article 19

Il est convenu d'instaurer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 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 de la période du 01.01.2003 au 31.12.2004, 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 01.01.2003, 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. FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE**

### **Article 22**

Le Fonds de Sécurité d'Existence met à disposition des syndicats des employés signataires, pour l'année 2003 et pour l'année 2004, un montant équivalent à une cotisation de 0,05% sur les rémunérations annuelles, sur lesquelles sont prélevées des cotisations effectives, selon la même grille de répartition que celle appliquée jusqu'à présent pour les moyens de fonctionnement. La mise en œuvre pratique de cette disposition est fixée par le conseil d'administration du Fonds.

## **CHAPITRE VII. FIDELITE A L'ENTREPRISE**

### **Article 23**

Les dispositions de l'article 24 de la CCT du 02.04.1999 et de l'article 27 de la CCT du 10.05.2001 relatives au(x) jour(s) d'ancienneté sont prolongées en 2003-2004.

Pour l'octroi du jour d'ancienneté, lorsqu'un employé est licencié en raison d'une restructuration, telle que visée à l'article 9 de l'A.R. 07.12.1992 relatif au chômage, en raison d'une fermeture ou d'une faillite, l'ancienneté acquise auprès de l'employeur qui a procédé au licenciement est conservée, pour autant que cet employé entre au service d'un nouvel employeur dans les 6 mois (182 jours civils) suivant le jour où son emploi a pris fin chez l'employeur précédent.

## **CHAPITRE VIII. MOBILITE**

### **Article 24**

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 0,15 EUR 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.

## **CHAPITRE IX. ACCUEIL**

### **Article 25**

D'ici au 31.12.2003, un groupe de travail paritaire examinera comment l'accueil des employés nouvellement engagés peut être optimisé. A cet effet, les partenaires sociaux feront appel à la collaboration de COBOT-CEFRET-Employés.

## **CHAPITRE X. DISPOSITION SPECIFIQUE AUX SOUS-SECTEURS "Lin" et "Jute"**

### **Article 26**

Etant donné le fait que la durée de travail hebdomadaire conventionnelle est fixée à 38h, une réduction du temps de travail supplémentaire de 10 minutes est d'application les 01.01.2003, 01.01.2004, 01.01.2005 et 01.01.2006, suivant les modalités déterminées au niveau de l'entreprise. Ainsi, la durée de travail moyenne conventionnelle hebdomadaire pour le "Lin" et le "Jute" devient, à partir du 01.01.2006, 37h20, c'est-à-dire au même niveau que la durée de travail hebdomadaire moyenne conventionnelle applicable dans le secteur textile.

## **CHAPITRE XI. DISPOSITION FINALE**

### **Article 27**

La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003. 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 six mois qui entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25 APRIL 2003**

**UITVOERING VAN HET INTERPROFESSIELE AKKOORD**  
**VOOR DE JAREN 2003 en 2004**

**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 Textiefederatie FEBELTEX

anderzijds,

WORDT **HET** VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

05-05-2003

25-04-2003

AP

NR.  
N°

67776/6/2/4

**HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED**

**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 artikel 26 dat enkel van toepassing is op de ondernemingen en de erin tewerkgestelde bedienden, waarvan het werkiidenpersoneel 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 alinéa zijn de artikelen 11, 12 en 23 van onderhavige overeenkomst enkel toepasselijk op de 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** en in classificatie voorzien in de CAO van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de eraan gekoppelde weddeschaal.
- In afwijking op de eerste alinéa zijn enkel de bepalingen van de artikelen 2 tot 10 en van de artikelen 15 tot 21 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 nr. 77bis 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, van 2 april 1999 en van 10 mei 2001 worden verlengd voor de jaren 2003 en 2004.

### 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 2003 en 2004 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 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 **01.01.2003** 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°77bis

### Artikel 6

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de CAO nr. 77bis d.d. 19 december 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 nr. 77bis wordt voor de bedienden tewerkgesteld in de voile of naïve overbruggingsploegen ~~de~~ de toepassing van de CAO nr. 77bis beperkt tothet stelsel van tijdskrediet waarbij de arbeidsprestaties volledig worden geschorst.

### **Artikel 8**

- In uitvoering van artikel 3 § 2 van de CAO nr. 77bis wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 jaar op 5 jaar gebracht over de gehele loopbaan.
- Het opnemen van het tijdskrediet na uitputting van het 1ste jaar gebeurt per période van 12 maanden.

### **Artikel 9**

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de CAO nr.77bis 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 nr. 77bis 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, FUNCTIECLASSIFICATIE EN WEDDESCHAAL**

### **Artikel 11**

- Vanaf 1 januari 2004 wordt de weddeschaal waarvan sprake in de hiernavolgend artikel 12 verhoogd met 25 EUR per maand.
- Vanaf dezelfde datum worden de effectieve wedden eveneens met 25 EUR 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 2004 wordt een nieuwe functieclassificatie voor de bedienden ingevoerd. Deze functieclassificatie is het resultaat van de herziening en actualisatie van de functieclassificatie zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 1985 tot coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk betreffende de bezoldigingsvoorwaarden.
- Aan deze herziene en geactualiseerde functieclassificatie wordt een nieuwe weddeschaal gekoppeld die eveneens vanaf 1 januari 2004 van toepassing wordt.
- Met betrekking tot de invoering van deze herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de er aan gekoppelde weddeschaal, wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK IV. VORMING EN OPLEIDING

### Artikel 13

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 14 januari 2003 voor de période 2003-2004 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 0,10 % berekend op het volledige loon van de 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, gedurende de jaren 2003 en 2004. 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 0,10 % bijdrage zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden.

Daarnaast doet de sector in uitvoering van de Wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de période 2003-2004, een inspanning van 0,20 % berekend op het volledige loon van de 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, gedurende de jaren 2003 en 2004 voor de vorming en opleiding van risicogroepen. Deze bijdrage wordt eveneens gestort aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk. Over de vorming en opleiding van deze risicogroepen zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die vóór 1 juli 2003 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bijgevolg zal voor de jaren 2003 en 2004 van de textiel- en breigoedondernemingen een globale werkgeversbijdrage van 0,30 % berekend op het volledige loon van de 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, geïnd worden voor vorming en opleiding. De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zullen in die zin worden aangepast.

### 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.

## 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, van 25 april 1997 tot 31 december 1998, van 2 april 1999 tot 31 december 2000 en van 10 mei 2001 tot 31 december 2002, wordt met een nieuwe termijn van 2,5 jaren verlengd tot 30 juni 2005 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 01.01.2003 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, vlasbereiding en/of jute ;
  - ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren **textiel**, **breigoed**, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute 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 période 01.01.2003 tot 30.06.2005 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 **totwijziging** 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 2003 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 anciënniteitvoorwaarden zoals bepaald in artikel 16 **litt.b)** hierboven.

### Artikel 20

Aan voormelde bedienden die in de loop van de période 01.01.2003 tot 31.12.2004 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 01.01.2003 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. HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID**

### **Artikel 22**

Het Fonds voor Bestaanszekerheid **stelt** voor het jaar 2003 en voor het jaar 2004 telkens een bedrag overeenstemmend met 0,05% van de **jaarwedges** waarop effectieve bijdragen worden **geïnd** ter beschikking van de ondergetekende bediendevakbonden volgens de verdeelsleutel die **tot** nog toe van toepassing was voor de werkingstoelagen. De praktische uitvoering van deze bepaling wordt vastgesteld door de raad van beheer van het Fonds.

## **HOOFDSTUK VII. GETROUWHEID AAN DE ONDERNEMING**

### **Artikel 23**

De bepalingen van artikel 24 van de CAO van 02.04.1999 en van artikel 27 van de CAO van 10.05.2001 betreffende de anciënniteitdag(en) worden in 2003-2004 verdergezet.

Voor de toekenning van de anciënniteitdag wordt, wanneer een bediende wordt afgedankt ingevolge herstructurering zoals bepaald in artikel 9 - KB 07.12.1992 inzake werkloosheid, ingevolge een sluiting of een faling, de anciënniteit **verworven** bij de werkgever die afdankt behouden, **voorzover** de bediende in dienst treedt van de nieuwe werkgever binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) volgend op de dag dat de tewerkstelling bij de vorige werkgever een einde **heeft** genomen.

## **HOOFDSTUK VIII. MOBILITEIT**

### **Artikel 24**

**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 0,15 EUR 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 mobiliteits-beheersplan op te maken teneinde aldus een beter inzicht te krijgen in de mobiliteitsproblematiek zoals die zich op ondernemingsvlak stelt.

## HOOFDSTUK IX. ONTHAAL

### Artikel 25

Tegen uiterlijk 31.12.2003 zal een paritaire werkgroep nagaan hoe het onthaal voor nieuwe aangeworven bedienden kan geoptimaliseerd worden. Hiervoor zal beroep gedaan worden op de medewerking van COBOT-CEFRET-Bedienden.

## HOOFDSTUK X. BIJZONDERE BEPALING VOOR DE SUBSECTOREN "Vlas" en "Jute"

### Artikel 26

Gelèt op het feit dat de conventionele wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 38u wordt een arbeidsduurvermindering van teikens 10 minuten doorgevoerd op 01.01.2003, op 01.01.2004, op 01.01.2005 en op 01.01.2006 volgens de modaliteiten die worden vastgesteld op ondernemingsvlak. Aldus komt de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor "Vlas" en "Jute" vanaf 01.01.2006 op hetzelfde niveau van de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37u20' van toepassing voor de textielsector.

## HOOFDSTUK XI. EINDBEPALING

### Artikel 27

Deze overeenkomst treedt in werking op 01.01.2003. 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 zes maanden die ten vroegste op 1 januari 2005 een aanvang kan nemen.