

Service public fédéral Emploi,  
Travail et Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES  
DU TRAVAIL**  
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg  
**ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE  
ARBEIDSBETREKKINGEN**  
Directie van de Griffie

### ERRATUM

Commission paritaire pour employés  
de l'industrie textile et de la  
bonneterie  
n° 214

**CCT n° 75826/CO/214  
du 20/06/2005**

Correction du texte en français :

- à l'article 19, alinéa 1<sup>er</sup>, la  
dénomination du fonds : « *Fonds de  
Sécurité d'Existence de l'industrie  
textile et de la bonneterie* » doit être  
lue comme suit : « *Fonds de Sécurité  
d'Existence pour employés de  
l'industrie textile et de la  
bonneterie* ».

Correction du texte en français :

- à l'article 22, 3 montants en BEF,  
mentionnés entre parenthèses,  
doivent être supprimés : (100 BEF),  
(300.000 BEF) et à nouveau  
(100 BEF).

**Décision du**

### ERRATUM

Paritair Comité voor de bedienden  
van de textielnijverheid en het  
breiwerk  
nr. 214

**CAO nr. 75826/CO/214  
van 20/06/2005**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- in de eerste alinea van artikel 19  
moet de benaming van het fonds :  
« *Fonds de Sécurité d'Existence de  
l'industrie textile et de la  
bonneterie* » als volgt gelezen  
worden : « *Fonds de Sécurité  
d'Existence pour employés de  
l'industrie textile et de la  
bonneterie* ».

Verbetering van de Nederlandstalige  
tekst :

- in artikel 22, 3 bedragen in BEF  
vermeld tussen haakjes moeten  
geschrapt worden : (100 BEF),  
(300.000 BEF) en opnieuw  
(100 BEF).

**Beslissing van**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
NATIONALE GENERALE DU 20 JUIN 2005**

**ENTRE**

la Centrale Nationale des Employé(e)s - Groupement National des Cadres,  
la Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,  
le Syndicat des Employé(e)s, Techniciens et Cadres de Belgique,  
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part,

**ET**

la Fédération du Textile FEBELTEX

d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

- Cette convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie et aux employés qu'elles occupent.
- Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 11 à 25 de la présente convention collective de travail sont exclusivement applicables aux employés, dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories de la classification visée dans la convention collective de travail du 25 avril 2003 relative à la classification de fonctions revue et actualisée et à l'échelle de rémunération y afférente.
- Par dérogation à l'alinéa premier, seules les dispositions des articles 2 à 10 et des articles 14 à 20 sont applicables à la firme S.A. **Célanèse** et à ses employés.

**CHAPITRE II. MESURES POUR L'EMPLOI.**

**Article 2**

Les mesures pour l'emploi suivantes sont prises :

- prolongation des obligations d'emploi ;
- prépension à mi-temps ;
- application de la convention collective de travail n° 77bis du Conseil National du Travail.

NEERLEGGING-DEPOT

REGISTRATIENUMMER

27-06-2005

28-07-2005

N°

75.826/60/214

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

## **Obligations d'emploi**

### **Article 3**

Les dispositions relatives à l'emploi prévues par la convention collective de travail du 22.04.1983, modifiées et prolongées par les conventions collectives de travail 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, du 10 mai 2001 et du 25 avril 2003 sont prolongées pour les années 2005 et 2006.

### **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 convention collective de travail du 8 mars 1991.
- b) Il peut être dérogé au principe ci-dessus conformément aux modalités prévues par la convention collective de travail précitée du 8 mars 1991.

## **Prépension à mi-temps**

### **Article 5**

Un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la convention collective de travail 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 2005 et 2006 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 capacitive éventuelle et assure les formalités administratives. Les règles spécifiques sont fixées dans une convention collective de travail distincte qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail. Cette convention collective entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005, toutefois sous la condition suspensive que la réglementation y afférente autorise la prépension à 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.

## **Crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail à mi-temps**

### **Article 6**

Conformément aux possibilités offertes par la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 du Conseil National du Travail remplaçant la convention collective de travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la convention collective de travail n°77ter du 10 juillet 2002, il est convenu d'accorder les dérogations fixées aux articles 7 à 10 ci-après.

18 B  
A  
A

**Article 7**

En exécution de l'article 2 § 3 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, l'application de la convention collective de travail 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 par lequel les prestations de travail sont totalement suspendues.

**Article 8**

- En exécution de l'article 3 § 2 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, 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 convention collective de travail n° 77bis précitée, le droit à la diminution de carrière d'1/5 est accordée aux employés occupés en équipes à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés occupés en équipes.

**Article 10**

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

**CHAPITRE III. PRIME UNIQUE****Article 11**

Une prime forfaitaire unique de 100 EUR bruts est payée, en même temps que la rémunération du mois de janvier 2006, aux employés qui sont en service au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

S'il n'y a pas de seconde indexation des appointements mensuels au cours des années 2005 et 2006, il sera versé aux employés en service au 1<sup>er</sup> octobre 2006, en même temps que leur **appointement** mensuel pour le mois d'octobre 2006, une prime forfaitaire unique de 50 EUR bruts.

Ces primes forfaitaires uniques sont octroyées aux employés occupés à temps partiel au prorata de leur durée de travail.

**CHAPITRE IV. FORMATION****Article 12**

Le secteur fournit en 2005 et 2006 un effort supplémentaire en matière de formation, qui 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%, calculée sur le salaire complet **des** employés, tel que défini par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 comportant les principes généraux

B

D

A

de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et par les arrêtés d'exécution de cette loi. De cette manière, le secteur fournit un effort en matière de formation permanente. Une convention collective de travail distincte est conclue concernant l'affectation de cette cotisation de 0,10%.

Par ailleurs, le secteur prolonge également en 2005 et 2006 l'effort de 0,20%, calculé sur le salaire complet des 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, pour la formation de groupes 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 2005 au greffe du Service des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, **règlera** la formation de ces groupes à risques.

Par conséquent, une cotisation patronale globale de 0,30%, calculée sur le salaire complet des 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, sera perçue pour la formation en 2005 et 2006 auprès des entreprises textiles et de bonneterie.

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés, compte tenu de ce qui précède.

### **Article 13**

CEFRET-Employés reste le moteur pour la formation dans le secteur. Les projets de formation mis en oeuvre par CEFRET-Employés sont préalablement approuvés au sein du groupe de travail permanent de CEFRET-Employés.

## **CHAPITRE V. PREPENSION CONVENTIONNELLE**

### **Régime général**

#### **Article 14**

Le régime de l'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, du 10 mai 2001 jusqu'au 31 décembre 2002, et du 25 avril 2003 jusqu'au 30 juin 2005 est prolongé pour un nouveau délai de 2 ans jusqu'au 30 juin 2007 dans les conditions énoncées à l'article 15 ci-dessous.

#### **Article 15**

- 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 fixé à 58 ans à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005.
- b) Outre les 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 les jours de travail assimilés, il est également fait référence à l'article 2 § 3 de l'arrêté royal précité.

### **Article 16**

Pour les employé(e)s accédant au régime de prépension au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 juin 2007, 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 17**

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 1<sup>er</sup> juillet 2005, toutefois sous la condition suspensive que la réglementation y afférente autorise pareil système de prépension.

De plus, une convention collective de travail distincte sera 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 18**

Il est convenu de prévoir à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 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 régissent l'accès à ce régime spécial de prépension conventionnelle, ainsi qu'à la condition d'ancienneté fixée à l'article 15 litt. b).

#### **Article 19**

Pour les employés précités qui accèdent au régime de prépension dans le courant de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 juin 2007, 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 l'article 111 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et par leurs arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence.

B  
18  
5

**Article 20**

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 1<sup>er</sup> juillet 2005, toutefois sous la condition suspensive que la réglementation y relative autorise pareil régime de prépension.

De plus, une convention collective de travail distincte sera 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 21**

Les articles 8 à 12 concernant l'accompagnement social de la convention collective de travail du 24 février 1987 pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, conclue en exécution de l'accord interprofessionnel pour les années 1987 et 1988, sont supprimés.

**Article 22**

L'article 4, littera a) de la convention collective de travail du 24 février 1987 réglant l'accompagnement social pour certains employés licenciés est remplacé par le texte suivant :

« a) L'allocation de chômage supplémentaire prévue à l'article 2 sera accordée pour le nombre maximum de mois indiqué ci-dessous :

1. En cas de licenciement d'un employé de moins de 50 ans par suite de fermeture ou de réorganisation pour cause de désengagement ou d'augmentation de la productivité :

- employé âgé de moins de 30 ans : 12 mois
- employé âgé de 30 à -40 ans : 18 mois
- employé âgé de 40 à -50 ans : 36 mois

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et par dérogation à ce qui précède, les nouveaux bénéficiaires de moins de 50 ans, à savoir les employés dont le contrat de travail prend fin après le 31 décembre 2005 et qui n'ont pas encore atteint l'âge de 50 ans au moment de la sortie de service, percevront l'allocation de chômage supplémentaire prévue à l'article 2 pendant le nombre maximum de mois indiqué ci-dessous :

- employé âgé de moins de 30 ans : pas d'accompagnement social
- employé âgé de 30 à -40 ans : 18 mois
- employé âgé de 40 à -50 ans : 42 mois

2. En cas de licenciement d'un employé de moins de 50 ans pour une raison autre que celles définies au point 1 :

- employé âgé de moins de 30 ans : 4 mois
- employé âgé de 30 à -40 ans : 6 mois
- employé âgé de 40 à -50 ans : 12 mois

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et par dérogation à ce qui précède, les nouveaux bénéficiaires de moins de 30 ans, à savoir les employés dont le contrat de travail prend fin après le 31 décembre 2005 et qui n'ont pas encore atteint l'âge de 30 ans au moment de la sortie de service, ne percevront plus l'allocation de chômage supplémentaire prévue à l'article 2.

B  
128  
D  
A

3. En cas de licenciement d'un employé de 50 ans et plus, pour tout motif quelconque en-dehors du motif grave :

A l'employé qui est licencié pour tout motif quelconque en-dehors du motif grave, il est octroyé pendant une période de maximum 10 ans une allocation supplémentaire de 2,48 EUR (~~400 BEF~~) parjour, à condition que cet employé ait atteint l'âge de 50 ans au moment du licenciement. Néanmoins, cette allocation, qui est octroyée à l'employé licencié bénéficiant d'allocations de chômage comme chômeur complet, ne peut dépasser le montant total de 7.436,81 EUR (~~300.000 BEF~~).

4. En cas de licenciement d'un employé malade de longue durée, quel que soit son âge, pour tout motif quelconque en-dehors du motif grave :

A l'employé malade de longue durée qui est licencié pour tout motif quelconque en-dehors du motif grave, il est octroyé pendant une période de maximum 36 mois une allocation supplémentaire de 2,48 EUR (~~100 BEF~~) parjour. Est considéré comme malade de longue durée, l'employé qui se trouve en état d'incapacité de travail pendant une période ininterrompue de 6 mois minimum en raison d'une maladie ou d'un accident de droit commun. »

### **Article 23**

L'article 4, littera b) de la convention collective de travail du 24 février 1987 réglant l'accompagnement social pour certains employés licenciés est complété par la disposition suivante :

« Cette disposition n'est pas applicable aux employés dont le contrat de travail prend fin après le 31 décembre 2005. »

### **Article 24**

Le régime relatif au passage de la prépension anticipée (d'entreprise) à la prépension sectorielle est prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 juin 2007 inclus.

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

### **Article 25**

Les dispositions de l'article 23 de la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant le(s) jour(s) d'ancienneté sont prolongées en 2005-2006.

## **CHAPITRE VIII. MOBILITE**

### **Article 26**

Compte tenu de la réglementation fiscale et sociale excluant l'indemnité kilométrique, allouée par l'employeur au travailleur qui se déplace à bicyclette entre son domicile et son lieu de travail, de la notion de rémunération à concurrence d'un montant maximum de 0,15 EUR par kilomètre, les parties signataires recommandent que cette mesure mérite l'attention nécessaire au niveau de l'entreprise. Elles sont en effet favorables à toute mesure encourageant ce mode de déplacement, qui peut être de nature à diminuer les problèmes de trafic et de formation d'embouteillage.



**CHAPITRE IX. OUTPLACEMENT****Article 27**

Au plus tard pour le 31 mars 2006, CEFRET-Employés mènera une étude sur l'outplacement dans le secteur. Cette étude vérifiera en particulier, compte tenu des circonstances sectorielles spécifiques, quelle peut être la valeur ajoutée de l'outplacement pour le secteur et de quelle manière un outplacement sectoriel peut être organisé et financé.

Les parties signataires mèneront ensuite des discussions afin de tirer les conclusions nécessaires en vue d'instaurer ou non un outplacement au niveau du secteur.

**CHAPITRE X. FLEXIBILITE****Article 28**

Les parties signataires entameront des discussions dans un groupe de travail paritaire en fonction des modifications légales concernant les possibilités d'améliorer la flexibilité dans les entreprises, en vue de développer des conclusions à ce niveau pour le 30 juin 2006 au plus tard.

**CHAPITRE XI. PAIX SOCIALE****Article 29**

Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 juin 2007 inclus.

**CHAPITRE XII. DISPOSITION FINALE****Article 30**

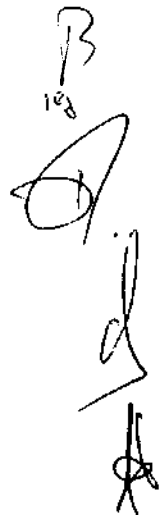
La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties par lettre recommandée envoyée au président de la Commission Paritaire et à toutes les parties signataires, moyennant un délai de préavis d'au moins six mois qui entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

**Article 31**

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Fait à Gand, le 20 juin 2005

Centrale Nationale des Employé(e)s  
- Groupement National des Cadres,

B  
108  


PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE  
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 JUNI 2005**

**TUSSEN**

de Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor **Kaderpersoneel**,  
la Centrale Nationale des Employés - Le Groupement National des Cadres,  
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. 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.
- In afwijking op de voorgaande **alinea** zijn de artikelen 11 en 25 van onderhavige overeenkomst enkel toepasselijk op de bedienden waarvan de functie beantwoordt aan de criteria van één der zes **categorieën** waarvan sprake in de **functieclassificatie** voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de eraan gekoppelde weddeschaal.
- In afwijking op de eerste **alinea** zijn enkel de bepalingen van de artikelen 2 tot 10 en van de artikelen 14 tot 20 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

27 -06- 2005

28 -07- 2005

NR. 75.826/00/214

R  
P.  
\*

## Tewerkstellingsverbintenissen

### Artikel 3

De bepalingen inzake tewerkstelling, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 1983, verlengd en gewijzigd door de collectieve **arbeidsovereenkomsten** 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, van 10 mei 2001 en van 25 april 2003 worden verlengd voor de jaren 2005 en 2006.

### Artikel 4

De 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 collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 1991.
- b) Er kan van voormeld principe worden afgeweken overeenkomstig de modaliteiten voorzien in **voormelde** collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 1991.

## Halftijds brugpensioen

### Artikel 5

Er wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst n°55 van de Nationale Arbeidsraad **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 **periode** van 1 januari 2005 **tot** en met 30 juni 2007 **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 collectieve arbeidsovereenkomst die integrerend deel uitmaakt van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 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.

## Tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

### Artikel 6

Overeenkomstig de **mogelijkheden** geboden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis d.d. 19 december 2001 van de Nationale Arbeidsraad **tot** vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 **tot** invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en **vermindering** van de arbeidsprestaties **tot** een halftijdse betrekking,

gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002, 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 voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt voor de bedienden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen de toepassing van de CAO nr. 77bis beperkt tot het stelsel van tijdskrediet waarbij de arbeidsprestaties volledig worden geschorst.

### Artikel 8

- In uitvoering van artikel 3 § 2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst 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 periode van 12 maanden.

### Artikel 9

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst 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 voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst 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. EENMALIGE PREMIE

### Artikel 11

Aan de bedienden die op 1 januari 2006 in dienst zijn, wordt samen met de maandwedde van de maand januari 2006 een éénmalige forfaitaire premie betaald van 100 EUR bruto.

Wanneer er tijdens de jaren 2005 en 2006 geen tweede indexatie van de maandweddes is, wordt aan de bedienden die op 1 oktober 2006 in dienst zijn samen met de maandwedde van de maand oktober 2006 een éénmalige forfaitaire premie betaald van 50 EUR bruto.

Deze éénmalige forfaitaire premies worden aan de deeltijds tewerkgestelde bedienden toegekend in verhouding tot hun arbeidsduur.

R  
i  
D  
K

## HOOFDSTUK IV. VORMING EN OPLEIDING

### Artikel 12

De sector doet gedurende de jaren 2005 en 2006 een inspanning op het vlak van vorming en opleiding, die wordt gerealiseerd door een werkgeversbijdrage 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, te storten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk. Aldus levert de sector een inspanning op het vlak van permanente vorming. Over de aanwending van deze 0,10 % bijdrage zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden.

Daarnaast doet de sector gedurende de jaren 2005 en 2006 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, voor de vorming en opleiding van risicogroepen. Deze werkgeversbijdrage 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 2005 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bijgevolg zal voor de jaren 2005 en 2006 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 13

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 14

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, van 10 mei 2001 tot 31 december 2002 en van 25 april 2003 tot 30 juni 2005 wordt met een nieuwe termijn van 2 jaren verlengd tot 30 juni 2007 binnen de voorwaarden aangeduid door hiernavolgend artikel 15.

Handwritten signatures and initials, including a large 'R' and a signature that appears to be 'D.' with a flourish below it.

**Artikel 15**

- 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 1 juli 2005 de **minimumleeftijd** om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen vastgesteld op 58 jaar.
- b) Naast de anciënniteitsvoorwaarden vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992 dienen de bedienden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van volgende anciënniteitsvoorwaarden:
- ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute ;
  - ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding **en/of** jute 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 16**

Aan de bedienden die in de **loop** van de **periode** 1 juli 2005 tot en met 30 juni 2007 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 17**

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel **maken** het voorwerp uit van een afzonderlijke collectieve **arbeidsovereenkomst**. Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** treedt in werking vanaf 1 juli 2005 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 voormeld Fonds voor Bestaanszekerheid, in de zin **zoals** hierboven aangeduid.

**Conventioneel brugpensioen voor bedienden met nachtprestaties****Artikel 18**

Er wordt een stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van **sommige** bejaarde bedienden indien zij worden ontslagen, ingesteld vanaf 1 januari 2005 ten voordele van de bedienden van 56 jaar met nachtprestaties. R

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 15 litt. b) hierboven.

17



**Artikel 19**

Aan voormelde bedienden die in de loop van de **periode** van 1 januari 2005 **tot** en met 30 juni 2007 **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 artikel 111 van de wet 26 **maart 1999** betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid **1998** en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

**Artikel 20**

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel **maken** het voorwerp uit van een afzonderlijk collectieve **arbeidsovereenkomst**. Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** treedt in werking vanaf 1 januari 2005 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 21**

De artikelen 8 **tot** en met 12 betreffende de sociale begeleiding, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 1987 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de jaren **1987** en 1988, worden opgeheven.

**Artikel 22**

Artikel 4, littera a) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari **1987 tot** regeling van de sociale begeleiding ten gunste van **sommige** afgedankte bedienden, wordt vervangen door de volgende tekst:

*“a) De in artikel 2 voorziene bijkomende werkloosheidsvergoeding zal uitgekeerd worden gedurende het hieronder vermeld maximum aantal maanden.*

1. Bij afdanking van een bediende van minder dan 50 jaar, tengevolge van sluiting of van reorganisatie wegens afslanking of wegens Productiviteitsverhooging:

- bediende jonger dan 30 jaar: 12 maanden
- bediende van 30 jaar tot -40 jaar: 18 maanden
- bediende van 40 jaar tot -50 jaar: 36 maanden

*In afwijking op hetgeen voorafgaat wordt vanaf 1 januari 2006 voor de nieuwe rechthebbenden van minder dan 50 jaar, nl. de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst na 31 december 2005 een einde neemt en die op het ogenblik van de uitdiensttreding de leeftijd van 50 jaar nog niet hebben bereikt, de in artikel 2 voorziene bijkomende werkloosheidsvergoeding uitgekeerd gedurende het hieronder vermeld maximum aantal maanden:*

19 R

- bediende jonger dan 30 jaar: geen sociale begeleiding
- bediende van 30 jaartot -40 jaar: 18 maanden
- bediende van 40 jaartot SOjaar: 42 maanden

2. Bij afdanking van een bediende van minder dan 50 jaar om een andere reden dan vermeld onder 1.:

- bediende jonger dan 30 jaar: 4 maanden
- bediende van 30 jaartot -40 jaar: 6 maanden
- bediende van 40 jaartot SOjaar: 12 maanden

In afwijking op hetgeen voorafgaat wordt vanaf 1 januari 2006 voor de nieuwe rechthebbenden van minder dan 30 jaar, nl. de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst na 31 december 2005 een einde neemt en die op het ogenblik van de uitdiensttreding de leeftijd van 30 jaar nog niet hebben bereikt, de in artikel 2 voorziene bijkomende werkloosheidsvergoeding niet meer uitgekeerd.

3. Bij afdanking van een bediende van 50 jaar en ouder. om welke reden ook. behoudens om zwaarwichtige redenen.

Aan de bediende die wordt afgedankt om welke reden ook, behoudens om zwaarwichtige redenen, en op het ogenblik van de uitdiensttreding tenminste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, wordt een bijkomende werkloosheidsvergoeding van 2,48 € ~~(100 BEF)~~ per dag toegekend gedurende een periode van maximum 10 jaar. Nochtans moet deze vergoeding, die wordt uitgekeerd aan de gewezen werknemer die werkloosheidsuitkeringen als volledig werkloze geniet, in totaal onder het bedrag van 7436,81 € ~~(300.000 BEF)~~ blijven.

4. Bij afdanking van een langdurig zieke bediende. onaeacht de leeftijd. om welke reden ook. behoudens om zwaarwichtige redenen.

Aan de langdurig zieke bediende die wordt afgedankt om welke reden ook, behoudens om zwaarwichtige redenen, wordt gedurende een periode van maximum 36 maanden een bijkomende vergoeding van 2,48 € ~~(100 BEF)~~ per dag toegekend. Als langdurig zieke bediende wordt beschouwd de bediende die gedurende een ononderbroken periode van minimum zes maanden arbeidsongeschikt is ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht. "

### Artikel 23

Artikel 4 littera b) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 1987 tot regeling van de sociale begeleiding ten gunste van sommige afgedankte bedienden, wordt aangevuld met de volgende bepaling:

"Deze bepaling is niet van toepassing op de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst na 31 december 2005 een einde neemt. "

### Artikel 24

De regeling inzake overstap van het vervroegd (ondernemings-) brugpensioen naar het sectoraal brugpensioen wordt voor de periode van 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2007 verder gezet.



## HOOFDSTUK VII. GETROUWHEID AAN DE ONDERNEMING

### Artikel 25

De bepalingen van artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de anciënniteitsdag(en) worden tijdens de jaren 2005 en 2006 verder gezet.

## HOOFDSTUK VIII. MOBILITEIT

### Artikel 26

Gelet op de fiscale en sociale reglementering waarbij de kilometervergoeding die de werkgever toekent aan de werknemer die zich tussen zijn woonplaats en zijn plaats van tewerkstelling per fiets verplaatst, voor een bedrag van maximaal 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.

## HOOFDSTUK IX. OUTPLACEMENT

### Artikel 27

Tegen uiterlijk 31 maart 2006 zal COBOT-Bedienden een studie uitvoeren over sectoraal outplacement. In deze studie zal, rekening houdende met de specifieke sectorale omstandigheden, in het bijzonder nagegaan worden wat de toegevoegde waarde voor de sector kan zijn en op welke manier een sectoraal outplacement kan georganiseerd en gefinancierd worden.

De ondertekenende partijen zullen vervolgens besprekingen voeren om de nodige conclusies te trekken met het oog op het al dan niet invoeren van een sectoraal outplacement.

## HOOFDSTUK X. FLEXIBILITEIT

### Artikel 28

De ondertekenende partijen zullen in een paritaire werkgroep besprekingen voeren in functie van de gewijzigde wetgeving omtrent de mogelijkheden om de flexibiliteit van de ondernemingen te verbeteren en met het oog op conclusies desbetreffende tegen uiterlijk 30 juni 2006.

## HOOFDSTUK XI. SOCIALE VREDE

### Artikel 29

De ondertekenende partijen engageren zich de sociale vrede te respecteren gedurende de periode van 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2007.

18 R  


## HOOFDSTUK XII. EINDBEPALINGEN

### Artikel 30

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2005. 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 2007 een aanvang kan nemen.

### Artikel 31

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve **arbeidsovereenkomst algemeen** verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Gedaan te Gent op 20 juni 2005