

BERLEGGING-DEPOT

23 -04- 2007

REGISTR. ENREGISTR.

03 -05- 2007

NU

82.707/Co/UH

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
NATIONALE GENERALE DU 20 AVRIL 2007**

Compte tenu de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 ;

**IL EST CONVENU ENTRE :**

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

**CE QUI SUIT :**

**CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

- §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.
- §2 Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 9, 10, 11, 26 et 27 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.
- §3 Par dérogation au §1, seules les dispositions des articles 2 à 8 et des articles 15 à 25 sont applicables à la firme S.A. Célanèse et à ses employés.

**CHAPITRE II. OBLIGATIONS D'EMPLOI****Article 2**

Les dispositions relatives à l'emploi prévues par la convention collective de travail du 22 avril 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, du 25 avril 2003 et du 20 juin 2005 sont prolongées pour les années 2007 et 2008.

**Article 3**

La prolongation de deux ans visée ci-dessus des obligations d'emploi comporte 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.

**CHAPITRE III. CREDIT-TEMPS. DIMINUTION DE CARRIERE ET REDUCTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL A MI-TEMPS****Article 4**

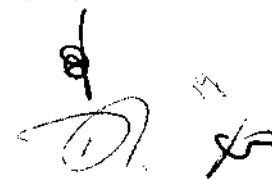
Conformément aux possibilités offertes par la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 du Conseil National du Travail remplaçant la convention collective de travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations 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 5 à 8 ci-après.

**Article 5**

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 6**

- 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 7**

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 8**

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 IV. CHEQUES-REPAS**

### **Article 9**

L'octroi des chèques-repas est réglé par la convention collective de travail du 20 avril 2007 portant attribution de chèques-repas, compte tenu des dispositions de l'article 10 ci-après.

### **Article 10**

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, des chèques-repas sont attribués aux employés visés à l'article 1<sup>er</sup> §2, conformément aux dispositions de l'article 19bis §2 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les entreprises qui disposent d'un restaurant d'entreprise pour les employés visés à l'article 1<sup>er</sup> §2 et les entreprises qui octroient déjà des chèques-repas aux employés visés à l'article 1<sup>er</sup> §2, que ce soit ou non pour le montant maximum, doivent accorder un avantage comparable au niveau de l'entreprise, qui n'entraîne aucun coût pour l'entreprise par rapport au régime sectoriel en matière de chèques-repas tel que fixé par la convention collective de travail du 20 avril 2007 portant attribution de chèques-repas. Ce règlement doit être introduit au plus tard pour le 30 septembre 2007 mais avec effet depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007. Les parties signataires recommandent à ces entreprises d'utiliser au maximum la marge disponible pour les chèques-repas.

## **CHAPITRE V. PRIME UNIQUE**

### **Article 11**

Une prime forfaitaire unique de 70 EUR bruts est payée, en même temps que la rémunération du mois de janvier 2008, aux employés visés à l'article 1<sup>er</sup> §2 qui sont en service au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Cette prime forfaitaire unique est octroyée aux employés occupés à temps partiel au prorata de leur durée de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

**CHAPITRE VI. FORMATION****Article 12**

Le secteur fournit en 2007 et 2008 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 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 2007 et 2008 l'effort pour la formation des groupes à risques 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. 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 distincte conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2007 au greffe du Service des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, réglera 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 2007 et 2008 auprès des entreprises textiles et de bonneterie.

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.

**Article 13**

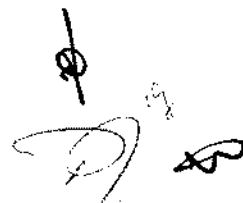
CEFRET-Employés reste le moteur pour la formation dans le secteur. Les projets de formation mis en oeuvre par CEFRET-Employés sont préalablement approuvés au sein du groupe de travail permanent de CEFRET-Employés.

**Article 14**

Un groupe de travail paritaire créé au sein de CEFRET-Employés examinera de quelle façon le taux de participation à des formations peut être augmenté, sans créer d'obligations supplémentaires pour les employeurs et/ou des droits supplémentaires pour les employés.

**CHAPITRE VII. PREPENSION CONVENTIONNELLE A TEMPS PLEIN****Article 15**

Les parties signataires s'engagent, en vue de mettre en oeuvre le Chapitre VII de la présente convention collective de travail et pour autant que la réglementation permette ces régimes de prépension, à conclure les conventions collectives de travail distinctes qui seront nécessaires concernant les différents régimes de prépension conventionnelle qui seront applicables dans le secteur textile.



Ceci concerne les régimes suivants :

- régime général : 58 ans en 2007 avec un minimum de 25 années de carrière professionnelle ; 60 ans à partir de 2008 avec respectivement minimum 30 années de carrière professionnelle pour les hommes et 26 années pour les femmes : convention collective de travail couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2010 inclus concernant les conditions de solidarisation du régime telles que fixées à l'article 16 ci-après ;
- régime spécifique longues carrières : 58 ans à partir de 2008 avec respectivement minimum 35 années de carrière professionnelle pour les hommes et 30 années pour les femmes : convention collective de travail couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2009 inclus ;
- régime spécifique nuit : 56 ans, avec un minimum de 33 années de carrière professionnelle dont minimum 20 années de travail de nuit : convention collective de travail couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008 inclus ;
- régime spécifique interprofessionnel lorsque 40 années de prestations effectives et avoir payé les cotisations ONSS dès l'âge de 14, 15 ou 16 ans : convention collective de travail couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 30 juin 2009 inclus concernant les conditions de solidarisation du régime telles que fixées à l'article 16 ci-après.

### **Article 16**

Les principes suivants s'appliquent aux 4 régimes visés à l'article 15 :

- le maintien des conditions d'ancienneté conventionnelle existantes, telles que mentionnées à l'article 15 litt.b de la convention collective nationale générale du 20 juin 2005 ;
- la solidarisation de l'indemnité complémentaire et des cotisations patronales spéciales ; pour les nouveaux bénéficiaires à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007 : paiement direct de l'indemnité complémentaire et des cotisations patronales spéciales par l'employeur, qui peut réclamer auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie le remboursement du montant de l'indemnité complémentaire, limitée au montant calculé conformément à la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, ainsi que les cotisations patronales spéciales dues sur le montant de l'indemnité complémentaire ; le Conseil d'Administration du Fonds détermine les modalités de recouvrement par les employeurs et de remboursement par le Fonds ;
- la paiement continué de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail ;
- la mention explicite dans la convention collective de travail du calcul de l'indemnité complémentaire pour la prépension à temps plein sur base du salaire à temps plein après une diminution de la carrière professionnelle, une réduction des prestations à mi-temps et une prépension à mi-temps.

### **Article 17**

Le régime de passage de la prépension (d'entreprise) anticipée vers la prépension sectorielle générale est prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2010, néanmoins à l'exception de l'âge minimum auquel ce passage peut avoir lieu, et qui est porté à 60 ans à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007.

**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 précède.

**CHAPITRE VIII. PREPENSION A MI-TEMPS****Article 19**

Au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008 inclus, un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément aux dispositions légales et 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 être mis en prépension à mi-temps est de 56 ans.

**Article 20**

§1 Aux employés qui, au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 30 juin 2007, 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 les cotisations patronales spéciales éventuelles.

§2 Aux employés qui, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 31 décembre 2008, entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par l'employeur, qui peut réclamer auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie le remboursement de l'indemnité complémentaire, limitée au montant calculé conformément à la CCT n°55 précitée du Conseil National du Travail. L'employeur peut également récupérer auprès du Fonds le coût des cotisations patronales spéciales éventuelles.

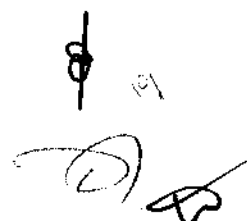
Le Conseil d'Administration du Fonds fixe les modalités de recouvrement par les employeurs et de remboursement par le Fonds.

**Article 21**

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.

**CHAPITRE IX. LE FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE****Article 22**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la cotisation patronale visée à l'article 14 litt.c) des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie est diminuée de 0,30% et passe ainsi de 1,45% à 1,15%.



**Article 23**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la cotisation patronale visée à l'article 14 litt.c) des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie est suspendue pendant 8 trimestres à concurrence de 0,15%.

Etant donné la diminution visée à l'article 22 ci-avant et la suspension visée à l'alinéa précédent, la cotisation patronale visée à l'article 14 litt.c) des statuts du Fonds s'élève à 1% au cours des années 2007 et 2008.

**Article 24**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la cotisation patronale de 3,72 euros par employé et par an, visée à l'article 16 des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie est suspendue pendant 8 trimestres.

**Article 25**

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.

**CHAPITRE X. FIDELITE A L'ENTREPRISE****Article 26**

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 pour une durée indéterminée en faveur des employés visés à l'article 1<sup>er</sup> §2.

**CHAPITRE XI. MOBILITE****Article 27**

L'employé visé à l'article 1<sup>er</sup> §2, qui s'engage dans une déclaration écrite vis-à-vis de son employeur à effectuer le trajet domicile-travail à vélo pendant une période ininterrompue d'au moins 3 mois et pendant au moins 50% des jours du mois pris en compte, a droit pendant ce mois à une indemnité-vélo à charge de son employeur. Cette indemnité s'élève à 0,15 euro par kilomètre de distance réelle (tant aller que retour) entre son domicile et son lieu de travail et est limitée à 20 km par jour. Cette indemnité-vélo ne peut pas être cumulée, pour les kilomètres parcourus en vélo, avec d'autres indemnités de déplacement domicile-travail à charge de l'employeur.

**CHAPITRE XI. DIVERSITE****Article 28**

Dans la foulée de l'appel formulé dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, les parties signataires recommandent aux entreprises de porter l'attention nécessaire à la diversité dans leur



gestion du personnel. A ce sujet, elles recommandent également aux entreprises de se conformer et de répondre positivement aux initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations qui sont développées par les autorités respectives, en ce compris les Régions et Communautés, en concertation avec les partenaires sociaux.

### **CHAPITRE XIII. PAIX SOCIALE**

#### **Article 29**

Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 30 juin 2009 inclus.

### **CHAPITRE XIV. DISPOSITION FINALE**

#### **Article 30**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008, à l'exception des articles suivants :

- les articles 4 à 10 inclus, 22 et 26, qui sont conclus pour une durée indéterminée ;
- les articles 15 à 21 et 29, qui sont conclus pour la durée spécifique qui y est mentionnée.

La présente convention 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.

#### **Article 31**

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

Fait à Gand, le 20 avril 2007



VERLEGGING-DEPOT

BEGISTR-ENREGISTR.

23 -04- 2007

03 -05- 2007

NR.  
N°

82.707/6/214

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE  
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 APRIL 2007**

Gelet op het interprofessioneel akkoord voor de période 2007-2008;

**WORDT TUSSEN**

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

enerzijds,

EN

de Textielfederatie FEBELTEX

anderzijds,

**HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:**

**HOOFDSTUKI. TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

- §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.
- §2 In afwijking op §1 zijn de artikelen 9, 10, 11, 26 en 27 van onderhavige overeenkomst enkel toepasselijk op de bedienden waarvan de functie beantwoordt aan de criteria van één van de 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.
- §3 In afwijking op §1 zijn enkel de bepalingen van de artikelen 2 tót en met 8 en van de artikelen 15 tót en met 25 van toepassing op de firma N.V. Celanese en op haar bedienden.

## HOOFDSTUK II. ~~TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN~~

### Artikel 2

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, van 25 april 2003 en van 20 juni 2005 worden verlengd voor de jaren 2007 en 2008.

### Artikel 3

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.

## HOOFDSTUK III. TIJDSKREDIET. LOOPBAANVERMINDERING EN VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES TOT EEN HALFTIJDSE BETREKKING

### Artikel 4


Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis d.d. 19 december 2001 van de Nationale Arbeidsraad töt vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 töt invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties töt een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007, worden volgende afwijkingen waarvan sprake in de hiernavolgende artikelen 5 töt en met 8 overeengekomen.

### Artikel 5

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 töt het stelsel van tijdskrediet waarbij de arbeidsprestaties volledig worden geschorst.

### Artikel 6

- 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 période van 12 maanden.

19  


### Artikel 7

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 8

In uitvoering van artikel 9 § 2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt het recht op 1/5 loopbaanvermindering 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 IV. MAALTIJDCHEQUES

### Artikel 9

De toekenning van de maaltijdcheques wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2007 houdende toekenning van maaltijdcheques, rekening houdende met de bepalingen van artikel 10 hierna.

### Artikel 10

Vanaf 1 april 2007 worden aan de bedienden, bedoeld in artikel 1 §2, maaltijdcheques toegekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis §2 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tót uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tót herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

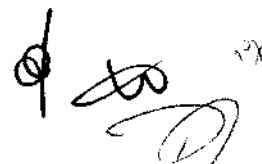
Ondememingen die beschikken over een bedrijfsrestaurant toegankelijk voor de bedienden bedoeld in artikel 1 §2, en ondernemingen waar reeds maaltijdcheques toegekend worden aan de bedienden bedoeld in artikel 1 §2, al of niet voor het maximale bedrag, dienen op ondernemingsvlak een gelijkwaardig voordeel toe te kennen, dat voor de onderneming kostenneutraal is t.a.v. de sectorale regeling m.b.t. maaltijdcheques, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2007 houdende toekenning van maaltijdcheques. Deze regeling dient uiterlijk ingevoerd te worden op 30 september 2007, maar met uitwerking vanaf 1 april 2007. Ondertekenende partijen bevelen deze ondernemingen aan om de beschikbare ruimte voor de maaltijdcheques maximaal in te vullen.

## HOOFDSTUK V. EENMALIGE PREMIE

### Artikel 11

Aan de bedienden, bedoeld in artikel 1 §2, die op 1 januari 2008 in dienst zijn, wordt samen met de maandwedde van de maand januari 2008 een éénmalige forfaitaire premie betaald van 70 euro bruto.

Deze éénmalige forfaitaire premie wordt aan de deeltijds tewerkgestelde bedienden toegekend in verhouding tót hun arbeidsduur op 1 januari 2008.



## HOOFDSTUK VI. VORMING EN OPLEIDING

### Artikel 12

De sector doet gedurende de jaren 2007 en 2008 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 2007 en 2008 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 2007 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 2007 en 2008 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 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk 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.

### Artikel 14

Een paritaire werkgroep, opgericht in de schoot van COBOT-Bedienden zal onderzoeken op welke wijze de participatiegraad aan opleiding kan verhoogd worden, zonder bijkomende verplichtingen voor de werkgevers en/of bijkomende rechten voor de bedienden.

## HOOFDSTUK VII. CONVENTIONEEL VOLTIJDS BRUGPENSIOEN

### Artikel 15

Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe met het oog op de uitvoering van hoofdstuk VII van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de reglementering dit toelaat, de nodige afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten m.b.t. de verschillende stelsels van conventioneel brugpensioen die in de textielsector zullen toegepast worden.

Het betreft de volgende stelsels:

- algemeen stelsel: 58 jaar en minimum 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende in 2007; 60 jaar en respectievelijk minimum 30 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de mannen en minimum 26 jaar voor de vrouwen vanaf 2008: collectieve arbeidsovereenkomst voor de période van 1 juli 2007 tót en met 30 juni 2010 m.b.t. de voorwaarden van solidarisering van het stelsel zoals bepaald in artikel 16 hierna;
- specifiek stelsel lange loopbanen: 58 jaar en respectievelijk minimum 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de mannen en minimum 30 jaar voor de vrouwen vanaf 2008: collectieve arbeidsovereenkomst voor de période van 1 juli 2007 tót en met 30 juni 2009;
- specifiek stelsel nacht: 56 jaar, minimum 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende waarvan minimum 20 jaar nachtarbeid: collectieve arbeidsovereenkomst voor de période van 1 januari 2007 tót en met 31 december 2008;
- specifiek interprofessioneel stelsel voor 40 jaar effectieve prestaties en op 14, 15 of 16 jaar RSZ-bijdragen betaald hebben: collectieve arbeidsovereenkomst voor de période van 1 januari 2008 tót en met 30 juni 2009 m.b.t. de voorwaarden van solidarisering van het stelsel zoals bepaald in artikel 16 hierna.

#### Artikel 16

Voor de 4 stelsels, bedoeld in artikel 15 hiervoor geldt:

- het behoud van de bestaande conventionele anciënniteitsvoorwaarden, zoals vermeld in artikel 15 litt.b) van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005;
- de solidarisering van de aanvullende vergoeding en de bijzondere werkgeversbijdragen; voor de intreders vanaf 1 juli 2007: rechtstreekse betaling van de aanvullende vergoeding en de bijzondere werkgeversbijdragen door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tót het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, kan terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk; de Raad van Beheer van het Fonds bepaalt de modaliteiten van de terugvordering door de werkgevers en de terugbetaling door het Fonds;
- de doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting, conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- de uitdrukkelijke vermelding in de collectieve arbeidsovereenkomsten van de berekening van de aanvullende vergoeding voor het voltijds brugpensioen op de voltijdse wedde na loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en halftijds brugpensioen.

#### Artikel 17

De regeling inzake overstap van het vervroegd (ondernemings-)brugpensioen naar het algemeen sectoraal stelsel brugpensioen wordt voor de période van 1 juli 2007 tót en met 30 juni 2010 verder gezet, evenwel met uitzondering van de minimumleeftijd waarop de overstap kan gebeuren, en die vanaf 1 juli 2007 vastgesteld wordt op 60 jaar.

**Artikel 18**

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk worden aangepast met hetgeen voorafgaat.

**HOOFDSTUK VIII. CONVENTIONEEL HALFTIJD BRUGPENSIOEN****Artikel 19**

Voor de période van 1 januari 2007 tót en met 31 december 2008 wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad tót 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 56 jaar.

**Artikel 20**

§1 Aan de bedienden die in de période van 1 januari 2007 tót en met 30 juni 2007 tót 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 betaalt eveneens de eventuele bijzondere werkgeversbijdragen.

§2 Aan de bedienden die in de période van 1 juli 2007 tót en met 31 december 2008 tót het halftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding rechtstreeks uitbetaald door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tót het bedrag voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad, bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk kan terugvorderen. De werkgever kan eveneens de kost van de eventuele bijzondere werkgeversbijdragen bij het Fonds terugvorderen.

De Raad van Beheer van het Fonds bepaalt de modaliteiten van de terugvordering door de werkgevers en de terugbetaling door het Fonds.

**Artikel 21**

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk worden aangepast met hetgeen voorafgaat.

**HOOFDSTUK IX. HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID****Artikel 22**

Met ingang van 1 januari 2007 wordt de werkgeversbijdrage, bedoeld in artikel 14 litt. c) van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, verminderd met 0,30% en aldus van 1,45% op 1,15% gebracht.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**Artikel 23**

Met ingang van 1 januari 2007 wordt de werkgeversbijdrage, bedoeld in artikel 14 litt. c) van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, geschorst gedurende 8 kwartalen ten belope van 0,15%.

Gelet op de vermindering bedoeld in artikel 22 hiervoor en de schorsing bedoeld in voorgaande alinéa bedraagt de werkgeversbijdrage, bedoeld in artikel 14 litt. c) van de statuten van het Fonds, gedurende de jaren 2007 en 2008 1%.

**Artikel 24**

Met ingang van 1 januari 2007 wordt de werkgeversbijdrage van 3,72 euro per bediende en per jaar, bedoeld in artikel 16 van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, geschorst gedurende 8 kwartalen.

**Artikel 25**

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, worden aangepast met hetgeen voorafgaat.

**HOOFDSTUK X. GETROUWHEID AAN DE ONDERNEMING****Artikel 26**

De bepalingen van artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de anciënniteitsdag(en) worden voor onbepaalde tijd verder gezet voor de bedienden, bedoeld in artikel 1 §2.

**HOOFDSTUK XI. MOBILITEIT****Artikel 27**

De bediende, bedoeld in artikel 1 §2, die zich t.a.v. de werkgever in een schriftelijke verklaring engageert om gedurende een aaneengesloten période van minstens drie maanden de woon-werkverplaatsing met de fiets te doen en ook daadwerkelijk minstens 50% van de dagen van de betrokken maand de woon-werkverplaatsing met de fiets doet, heeft gedurende deze maand ten laste van de werkgever recht op een fietsvergoeding. Deze vergoeding bedraagt 0,15 euro per kilometer reële afstand (zowel heen als terug) tussen de woonplaats en de werkplaats en is beperkt tót maximum 20 kilometer per dag. Deze fietsvergoeding kan voor de met de fiets afgelegde kilometers niet worden gecumuleerd met andere werkgeverstussenkomsten in het woon-werkverkeer.

**HOOFDSTUK XII. DIVERSITEIT****Artikel 28**

In aansluiting op de oproep die in het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 werd geformuleerd, bevelen de ondertekenende partijen de ondernemingen aan om in hun

personeelsbeleid aandacht te hebben voor diversiteit. Zij bevelen de ondernemingen tevens aan om daarbij af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie die door de respectievelijke overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners.

### **HOOFDSTUK XIII. SOCIALE VREDE**

#### **Artikel 29**

De ondertekenende partijen engageren zich de sociale vrede te respecteren gedurende de période van 1 januari 2007 tót en met 30 juni 2009.

### **HOOFDSTUK XIV. EINDBEPALINGEN**

#### **Artikel 30**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en is gesloten voor de période vanaf 1 januari 2007 tót en met 31 december 2008, met uitzondering van de:

- artikelen 4 tót en met 10, 22 en 26 welke voor onbepaalde duur gelden;
- artikelen 15 tót en met 21 en 29 welke gelden voor de erin vermelde specifieke duur.

Deze overeenkomst 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.

#### **Artikel 31**

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

Gedaan te Gent op 20 april 2007

Namens de Landelijke Bedienden^entrale  
- Nationaal Verbnpnch/oôTRaderpe}  
dhr. G. Duc

Namens de^Bpncretër Bedienden, Technici  
en Kadern^an België, mevr. I. Galliaert ^

Namens de Algemene Centrale der ^-\*\*\*~) )  
Libérale Vakbonden van België, /^ "N /  
mevr. P. Fostier

/

Namens de Textielfederatie FEBELTEX,  
dhr. M. Blomme