

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 des employés de l'industrie
textile et de la bonneterie
n° 214

**CCT n° 128963/CO/214
du 08/07/2015**

Correction du texte en français :

- l'article 1^{er} doit être lu comme suit : « *La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du chapitre 11/1« Régime de suspension de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit» du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, introduit dans cette loi par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.* ».

- l'article 4, § 1^{er}, doit être lu comme suit : « *Par la présente convention collective de travail, les parties signataires confirment leur volonté d'éviter le plus possible des licenciements. Par conséquent, elles rappellent aux entreprises les mesures prises dans le cadre de la convention collective de travail nationale générale du 8 juillet 2015 en vue du maintien maximal de l'emploi.* ».

Décision du

ERRATUM

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

**CAO nr. 128963/CO/214
van 08/07/2015**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 1 moet als volgt gelezen worden : « *La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du chapitre 11/1« Régime de suspension de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit» du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, introduit dans cette loi par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.* ».

- artikel 4, § 1, moet als volgt gelezen worden : « *Par la présente convention collective de travail, les parties signataires confirment leur volonté d'éviter le plus possible des licenciements. Par conséquent, elles rappellent aux entreprises les mesures prises dans le cadre de la convention collective de travail nationale générale du 8 juillet 2015 en vue du maintien maximal de l'emploi.* ».

Beslissing van

14 -04- 2016

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 8 JULI 2015
BETREFFENDE EEN REGELING VAN SCHORSING VAN
DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN EEN
REGELING VAN GEDEELTELIJKE ARBEID BIJ GEBREK AAN WERK
WEGENS ECONOMISCHE REDENEN VOOR DE BEDIENDEN**

CAO van 19 december 2013: datum registratie 24 maart 2014; registratienummer 120324/CO/2140000

Gelet op artikel 77/1 §2, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd in deze wet door artikel 17 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering m.b.t. het ontwerp van interprofessioneel akkoord;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2013 betreffende een regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen voor de bedienden;

Gelet op artikel 16 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk;

Overwegende dat de bestaande wettelijke en conventionele stelsels voor bedienden, die tot nu toe werden toegepast hun nut bewezen hebben en daarom ook naar de toekomst valabele alternatieven blijven, kan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een instrument aanbieden die de meer verregaande noden van bedrijven kan lenigen;

Overwegende dat het bijgevolg absoluut noodzakelijk is om sectorale maatregelen te treffen teneinde het maximale behoud van de werkgelegenheid voor bedienden te verzekeren en zo in grotere mate de continuïteit van de activiteiten van de ondernemingen te garanderen;

Overwegende de wil van de ondertekenende partijen om met onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk ontslagen, te vermijden,

WORDT 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

FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie
anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:



HOOFDSTUK I. JURIDISCH KADER EN TOEPASSINGSGEBIED
--

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van hoofdstuk II/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in deze wet ingevoegd door de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering m.b.t. het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Artikel 2

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.

Artikel 3

Onverminderd de toepassing van artikel 2 is deze collectieve arbeidsovereenkomst alleen van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld in § 4 van artikel 77/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals ingevoegd in deze wet door artikel 17 van de voornoemde Wet van 12 april 2011.

HOOFDSTUK II. MAATREGELEN TOT MAXIMAAL BEHOUD VAN DE TEWERKSTELLING
--

Artikel 4

§ 1. De ondertekenende partijen bevestigen met onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hun vaste wil om zoveel mogelijk ontslagen te vermijden. Zij herinneren de ondernemingen dan ook aan de maatregelen die in het kader van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015 werden genomen met het oog op het maximale behoud van de tewerkstelling.

§ 2. De ondernemingen bedoeld in artikel 3 verzekeren een maximaal behoud van de tewerkstelling door middel van de volgende maatregelen:

- a) de tewerkstellingsverbintenissen vastgelegd in de artikelen 3 en 4 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015;
- b) de mogelijkheid voor de bedienden om 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering met motief te nemen overeenkomstig artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- c) de mogelijkheid voor de bedienden om 1/5^{de} loopbaanvermindering in het kader van de landingsbanen te nemen overeenkomstig artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;

- d) de mogelijkheid voor de werkgever om de drempel voorzien inzake tijdskrediet te verhogen overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- e) de toepassing van de bepalingen opgenomen in artikel 8 § 1, eerste lid van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- f) door aandacht te besteden aan werkbare loopbanen overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 12 en 15 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2015.

HOOFDSTUK III. REGELING VAN SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN REGELING VAN GEDEELTELIJKE ARBEID

AFDELING 1: STELSEL

Artikel 5

- § 1. Bij gebrek aan werk voor de bedienden, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bediende geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid voor de bedienden met ten minste twee werkdagen per week worden ingevoerd.
- § 2. De in § 1 voorziene regeling van volledige schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan worden ingevoerd voor een periode van maximum 16 weken per kalenderjaar.
- § 3. De in § 1 voorziene regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een periode van maximum 26 weken per kalenderjaar.
- § 4. Wanneer in eenzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid met mekaar worden gecombineerd, vormen twee weken van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

AFDELING 2: MODALITEITEN VAN INVOERING VAN HET STELSEL

Artikel 6

De werkgever, bedoeld in artikel 3, die wenst gebruik te maken van de regelingen bedoeld in artikel 5, dient de bepalingen van de artikelen 77/3, 77/4 en 77/5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals ingevoegd in deze wet door de artikelen 20, 21 en 22 van de voornoemde Wet van 12 april 2011, na te leven.

Artikel 7

- § 1. De werkgever, bedoeld in artikel 3, die wenst gebruik te maken van de regelingen bedoeld in artikel 5, maakt een kopie van het formulier bedoeld in artikel 77/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals ingevoegd in deze wet door artikel 20 van de voornoemde Wet van 12 april 2011, overeenkomstig het model vastgelegd door de minister bevoegd voor Werk, over aan de voorzitter van het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk en dit uiterlijk op de datum waarop de werkgever de kennisgeving, bedoeld in artikel 77/4 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals ingevoegd in deze wet door artikel 21 van de voornoemde Wet van 12 april 2011, uitvoert.
- § 2. De werkgever, bedoeld in artikel 3, die wenst gebruik te maken van de regelingen bedoeld in artikel 5, moet op de dag van de kennisgeving, bedoeld in artikel 77/3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals ingevoegd in deze wet door artikel 20 van de voornoemde Wet van 12 april 2011, aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, een kopie van deze kennisgeving aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging meedelen.

Artikel 8

De werkgever, bedoeld in artikel 3, die gebruik maakt van de regelingen bedoeld in artikel 5, probeert de dagen waarop in toepassing van artikel 5 niet wordt gewerkt, evenwichtig te verdelen onder de bedienden van eenzelfde dienst.

AFDELING 3: SUPPLEMENT BOVENOP DE WERKLOOSHEIDSUITKERING**Artikel 9**

Voor elke dag waarop in toepassing van artikel 5 niet werd gewerkt, moet de werkgever aan de bediende een supplement betalen van 9,59 euro bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Voor een deeltijdse dagprestatie wordt het supplement verhoudingsgewijs verminderd.

AFDELING 4: GELIJKSTELLINGEN**Artikel 10**

Voor de berekening van de vakantieduur en het vakantiegeld worden de dagen waarop in toepassing van artikel 5 niet werd gewerkt, gelijkgesteld met effectieve werkdagen.

Artikel 11

- § 1. Voor de toekenning van de eindejaarspremie zoals bedoeld in punt 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 1985 tot coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de bezoldigingsvoorwaarden gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, worden de dagen waarop in toepassing van artikel 5 niet werd gewerkt, gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen, met een maximum van 30 dagen (in de vijfdagenweek) per kalenderjaar.
- § 2. Onverminderd de bepalingen van artikel 4, hebben de bedienden die betrokken zijn in een van de regelingen bedoeld in artikel 5 en door de werkgever worden ontslagen om economische redenen tijdens de periode waarin onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, recht op de eindejaarspremie bedoeld in punt 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 1985, maar waarbij de dagen waarop in toepassing van artikel 5 niet werd gewerkt, gelijkgesteld worden met effectieve arbeidsdagen.
- § 3. De gelijkstelling bedoeld in § 1 en § 2 doet geen afbreuk aan de gelijkstelling bedoeld in littera e) van punt 6 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 1985.

AFDELING 5: BETALING VAN DE WETTELIJKE FEESTDAGEN**Artikel 12**

De werkgever is ertoe gehouden het loon te betalen voor de feestdag die samenvalt met een dag waarop in toepassing van artikel 5 niet werd gewerkt.

AFDELING 6: BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**Artikel 13**

Gedurende de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht de arbeidsovereenkomst zonder opzegging te beëindigen.

HOOFDSTUK IV. NIET-TOEPASSING VAN ARTIKEL 23 VAN DE WET VAN 5 DECEMBER 1968
Artikel 14

Artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is niet van toepassing, zodat de stilzwijgende wijziging van de individuele

arbeidsovereenkomsten automatisch zal eindigen wanneer deze collectieve arbeidsovereenkomst eindigt.

HOOFDSTUK V. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING PER KONINKLIJK BESLUIT

Artikel 15

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

HOOFDSTUK VI. DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen opgezegd worden mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende partijen.

Opgemaakt te Gent op 8 juli 2015

4

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 8 JUILLET 2015 CONCERNANT
UN REGIME DE SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL
ET UN REGIME DE TRAVAIL A TEMPS REDUIT EN CAS DE MANQUE
DE TRAVAIL POUR DES RAISONS ECONOMIQUES POUR LES EMPLOYES**

**CCT du 19 décembre 2013 : date d'enregistrement 24 mars 2014 ; numéro
d'enregistrement 120324/CO/2140000**

Vu l'article 77/1 § 2, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail introduit dans cette loi par l'article 17 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel ;

Vu la convention collective du 19 décembre 2013 concernant un régime de suspension de l'exécution du contrat de travail et un régime de travail a temps réduit en cas de manque de travail pour des raisons économiques pour les employés ;

Vu l'article 16 de la convention collective de travail nationale générale du 8 juillet 2015 pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie ;

Considérant que les régimes légaux et conventionnels existants pour les employés appliqués jusqu'ici ont prouvé leur utilité et demeurent donc des alternatives valables pour l'avenir, la présente convention collective de travail peut offrir un instrument qui peut apaiser les besoins les plus importants des entreprises ;

Considérant que par voie de conséquence, il est d'une nécessité absolue de prendre des mesures sectorielles afin d'assurer le maintien maximal de l'emploi pour les employés et de garantir de la sorte dans une plus large mesure la continuité des activités des entreprises ;

Considérant la volonté des parties signataires d'éviter le plus possible des licenciements par le biais de la présente convention collective de travail,

IL EST CONVENU ENTRE

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

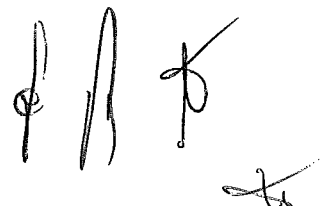
d'une part,

ET

FEDUSTRIA, la Fédération de l'industrie textile, du bois et de l'ameublement

d'autre part,

CE QUI SUIT:



CHAPITRE I. CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du chapitre II/1 « Régime de suspension de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, introduit dans cette loi par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

Article 2

La présente 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.

Article 3

Sans préjudice de l'article 2, la présente convention collective de travail s'applique uniquement aux entreprises en difficultés telles que visées au § 4 de l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, introduit dans cette loi par l'article 17 la loi susmentionnée du 12 avril 2011.

CHAPITRE II. MESURES POUR LE MAINTIEN MAXIMAL DE L'EMPLOI

Article 4

§ 1. Par la présente convention collective de travail, les parties signataires confirment leur volonté d'éviter le plus possible des licenciements. Par conséquent, elles rappellent aux entreprises les mesures prises dans le cadre de la convention collective de travail nationale générale du 8 juillet 2015 en vue du maintien maximal de l'emploi.

§ 2. Les entreprises visées à l'article 3 garantissent un maintien maximal de l'emploi moyennant les mesures suivantes:

- a) les obligations d'emploi fixées aux articles 3 et 4 de la convention collective de travail nationale générale du 8 juillet 2015;
- b) la possibilité pour les employés de bénéficier de 36 mois de crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps avec motif conformément à l'article 4 de la convention collective de travail du 8 juillet 2015 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- c) la possibilité pour les employés de bénéficier d'une diminution de carrière de 1/5 dans le cadre des emplois de fin de carrière conformément à l'article 6 de la convention collective de travail du 8 juillet 2015 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;

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

- d) la possibilité pour l'employeur d'augmenter le seuil prévu pour le crédit-temps conformément à l'article 7 de la convention collective de travail du 8 juillet 2015 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- e) l'application des dispositions prévues dans l'article 8, § 1, 1^{er} alinéa de la convention collective de travail du 8 juillet 2015 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- f) en prêtant attention aux carrières acceptables conformément à la recommandation des articles 12 et 15 de la convention collective de travail nationale générale du 8 juillet 2015.

<p>CHAPITRE III. REGIME DE SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET REGIME DE TRAVAIL A TEMPS REDUIT</p>

SECTION 1: REGIME

Article 5

- § 1. En cas de manque de travail pour les employés pour des raisons économiques, l'exécution du contrat de travail des employés peut être suspendue totalement ou un régime de travail à temps réduit pour les employés avec au moins deux jours de travail par semaine peut être introduit.
- § 2. Le régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail prévu au § 1 peut être introduit pour maximum de 16 semaines par année calendrier.
- § 3. Le régime de travail à temps réduit prévu au § 1 peut être introduit pour maximum de 26 semaines par année calendrier.
- § 4. Lorsque pendant la même année, le régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et celui du travail à temps réduit sont combinés, deux semaines de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension totale de l'exécution du contrat de travail.

SECTION 2: MODALITES D'INTRODUCTION DU REGIME

Article 6

L'employeur visé à l'article 3 qui souhaite appliquer les régimes visés à l'article 5, doit respecter les dispositions des articles 77/3, 77/4 et 77/5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tels qu'introduits dans cette loi par les articles 20, 21 et 22 de la loi susmentionnée du 12 avril 2011.

Article 7

- § 1. L'employeur visé à l'article 3 qui souhaite appliquer les régimes visés à l'article 5, transmet une copie du formulaire visé à l'article 77/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tel qu'introduit dans cette loi par l'article 20 de la loi susmentionnée du 12 avril 2011, conformément au modèle fixé par le ministre de l'emploi, au président de la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, et ce, au plus tard à la date à laquelle l'employeur effectue la notification visée à l'article 77/4, § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tel qu'introduit dans cette loi par l'article 21 de la loi susmentionnée du 12 avril 2011.
- § 2. L'employeur visé à l'article 3 qui souhaite appliquer les régimes visés à l'article 5, doit communiquer le jour de la notification visée à l'article 77/3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tel qu'introduit dans cette loi par l'article 20 de la loi susmentionnée du 12 avril 2011 à l'Office national de l'Emploi du lieu où est établie l'entreprise, une copie de cette notification au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale.

Article 8

L'employeur visé à l'article 3 qui applique les régimes visés à l'article 5 essaie de répartir de manière équilibrée entre les employés d'un même service les jours pendant lesquels les employés ne travaillent pas en application de l'article 5.

SECTION 3: SUPPLEMENT SUR L'ALLOCATION DE CHOMAGE

Article 9

Pour chaque jour pendant lequel l'employé n'a pas travaillé en application de l'article 5, l'employeur est tenu de verser à l'employé un supplément de 9,59 euros en plus des allocations de chômage en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail. Pour une prestation journalière partielle, le supplément est diminué proportionnellement.

SECTION 4: ASSIMILATIONS

Article 10

- § 1. Pour le calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances, les jours pendant lesquels l'employé n'a pas travaillé en application de l'article 5 sont assimilés à des jours de travail effectif normal.

Article 11

- § 1. Pour l'octroi de la prime de fin d'année visée au point 6 de la CCT du 28 octobre 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, les jours pendant lesquels l'employé n'a pas travaillé en application de l'article 5 sont assimilés à des

Three handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page.

jours de travail effectif normal, avec un maximum de 30 jours (dans la semaine de 5 jours) par année calendrier.

§ 2. Sans préjudice des dispositions de l'article 4, les employés impliqués dans l'un des régimes visés à l'article 5 et licenciés par l'employeur pour des raisons économiques pendant la période d'application de la présente convention collective de travail ont droit à la prime de fin d'année visée au point 6 de la convention collective de travail susmentionnée du 28 octobre 1985. Dans ce cadre, les jours pendant lesquels les employés n'ont pas travaillé conformément à l'article 5 sont toutefois assimilés à des jours de travail effectif.

§ 3. Les assimilations visées aux § 1 et § 2 ne portent pas préjudice à l'assimilation visée au littéra e) du point 6 de la convention collective de travail du 28 octobre 1985 susmentionnée

SECTION 5: PAIEMENT DES JOURS DE VACANCES LEGAUX

Article 12

L'employeur est tenu de payer le salaire normal pour le jour férié qui correspond avec un jour durant lequel le travailleur n'a pas travaillé en application de l'article 5.

SECTION 6: FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 13

Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit, l'employé a le droit de mettre fin sans préavis au contrat de travail.

CHAPITRE IV. NON-APPLICATION DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI DU 5 DECEMBRE 1968

Article 14

L'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires n'est pas applicable, de sorte que la modification tacite des contrats de travail individuels prendra automatiquement fin à l'expiration de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. DECLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE PAR ARRETE ROYAL

Article 15

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

CHAPITRE VI. DUREE DE LA CONVENTION

Article 16

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 janvier 2016. Elle est conclue pour une durée indéterminée et pourra être dénoncée à la demande de chaque partie signataire moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée à l'attention du président du comité paritaire et aux parties signataires.

Fait à Gand, le 8 juillet 2015