

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

**NATIONALE KADEROVEREENKOMST VAN 21 DECEMBER 2015  
BETREFFENDE DE INVOERING EN ORGANISATIE VAN  
OVERBRUGGINGSPLOEGEN VOOR BEDIENDEN IN DE  
TEXTIELSECTOR**

Overwegende dat het aantal arbeidsplaatsen in de Textielnijverheid en het Breiwerk dermate is afgenomen dat nieuwe initiatieven en maatregelen zich opdringen om het tewerkstellingspeil te verhogen of te bevorderen;

Overwegende dat de aard en de omvang van de technische evolutie een optimale benutting van het productieapparaat wettigen;

Overwegende dat de verwezenlijking van de hiervoor vermelde doelstellingen onder meer de invoering van nieuwe werkstelsels kan vergen, waarvan voorafgaandelijk de noodzaak degelijk wordt aangetoond;

Overwegende dat deze doelstellingen slechts te verwezenlijken zijn mits het bekomen van bepaalde sociale waarborgen;

Gelet op de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

**WORDT ER TUSSEN:**

Het Algemeen Christelijk Vakverbond,  
De Bond der Bedienden, Technici en Kadern 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 - ALGEMENE BEPALINGEN**

**Artikel 1**

Onderhavige overeenkomst heeft betrekking op de invoering en de organisatie van zogenaamde overbruggingsploegen in ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk.

## **Artikel 2**

Het stelsel van de overbruggingsploegen biedt aan de in artikel 1 bedoelde ondernemingen de mogelijkheid om hetzij voor gans de onderneming, hetzij voor één of meerdere afdelingen ervan, het maximum aantal machine-uren per jaar te realiseren.

## **Artikel 3**

De ondernemingen die van de mogelijkheden van onderhavige overeenkomst gebruik wensen te maken, dienen zich in een ondernemingsovereenkomst te verbinden tot een verhoging van het aantal arbeidsplaatsen in de afdeling(en) waar het stelsel van de overbruggingsploegen wordt ingevoerd. De invoering van overbruggingsploegen dient in elk geval een verhoging van het totaal aantal effectief tewerkgestelde werknemers in de onderneming tot gevolg te hebben.

De invoering van overbruggingsploegen in één of meerdere afdelingen mag geen aanleiding geven tot afdankingen in andere afdelingen, tenzij in het geval van sluiting van bepaalde afdelingen van de betrokken onderneming.

Ingeval van invoering van productievere technologieën kan afgeweken worden van de verplichting tot verhoging van de tewerkstelling mits ter zake en voorafgaand aan de invoering ervan, een ondernemingsovereenkomst gesloten wordt tussen de betrokken werkgever, de vertegenwoordigers van de bedienden in de onderneming, Fedustria en de werknemersorganisaties.

## **Artikel 4**

De ondernemingen die overbruggingsploegen hebben ingevoerd, dienen bij eventuele tijdelijke werkloosheid om economische redenen deze gelijkwaardig te verdelen over alle werkstelsels van de betrokken afdeling(en).

## **Artikel 5**

Elke onderneming, bedoeld in artikel 1, kan overgaan tot de invoering van de overbruggingsploegen op voorwaarde dat zulks het voorwerp uitmaakt van een overeenkomst welke op het vlak van de onderneming gesloten wordt tussen de werkgever, de vertegenwoordigers van de bedienden, Fedustria en de werknemersorganisaties.

Fedustria en de werknemersorganisaties zullen met elkaar contact opnemen vooraleer zij, in toepassing van deze kaderovereenkomst, een ondernemingsakkoord sluiten en/of concrete werkvoorwaarden bepalen. Ter gelegenheid van dit contact zal nagegaan worden of de verhoging of bevordering van de tewerkstelling in de onderneming, de optimale benutting van het productieapparaat vergt.

## **Artikel 6**

De in artikel 5 bedoelde ondernemingsovereenkomsten dienen in elk geval de regels en principes te eerbiedigen welke in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

## HOOFDSTUK II - ARBEIDSDUUR EN BEZOLDIGING

### Artikel 7

De overbruggingsploegen verzekeren de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten in de afdeling(en) waar ze worden ingevoerd en dit op de zaterdagen, zondagen, wettelijke feestdagen en op de vervangingsdagen voor de wettelijke feestdagen waarop door de traditionele ploegen niet gewerkt wordt.

Per ploeg zal de bediende 12 u aanwezig zijn waarvan 11 u 30' prestaties en een ½ u bezoldigde rust.

Zij zullen evenwel geen prestaties leveren op drie zaterdagen en drie zondagen per jaar, dit in de periode van de jaarlijkse collectieve vakantie.

### Artikel 8

Voor de in artikel 7 bedoelde arbeidsprestaties en betaalde rust dient de globale jaarbezoldiging, die aan de bediende zou betaald worden indien hij normaal tijdens de wekdagen zou tewerkgesteld worden, gewaarborgd te worden.

### Artikel 9

Elke andere prestatie, dan deze bedoeld in artikel 7, moet als een buitengewone prestatie beschouwd worden en dient supplementair vergoed te worden en dit aan hetzelfde loon als voor de gewone prestaties in de overbruggingsploegen.

De tewerkgestelden in de overbruggingsploegen kunnen echter niet opgeroepen worden op dagen tijdens de periode van de jaarlijkse collectieve vakantie zoals bepaald door het Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk.

### Artikel 10

De tijd gedurende dewelke de in dit stelsel tewerkgestelde bediende op vraag van de werkgever opleiding volgt tijdens de wekdagen (maandag tot en met vrijdag) zal betaald worden aan het loon die aan de bediende zou betaald worden indien hij normaal tijdens de wekdagen zou tewerkgesteld worden.

Eventueel gunstiger regelingen op het vlak van de onderneming zijn mogelijk.

### Artikel 11

De tijd gedurende dewelke de in dit stelsel tewerkgestelde bediende tijdens de wekdagen (maandag tot en met vrijdag) deelneemt aan de vergadering van de ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk, zal betaald worden aan het loon die aan de bediende zou betaald worden indien hij normaal tijdens de wekdagen zou tewerkgesteld worden.

Eventueel gunstiger regelingen op het vlak van de onderneming zijn mogelijk.

## HOOFDSTUK III - TOETREDING

### Artikel 12

De toetreding tot het stelsel van de overbruggingsploegen is vrij. Voor de bedienden betekent dit dat zij niet kunnen verplicht worden om in bedoeld stelsel te werken.

Bovendien wordt uitdrukkelijk overeenkomen dat de ondernemingen die de overbruggingsploegen willen invoeren, voor de samenstelling ervan uitsluitend mogen rekruteren uit volledig en uitkeringsgerechtigde werklozen, behoudens het op vrijwillige basis inschakelen in deze ploegen van bij de onderneming in dienst zijnde werknemers op voorwaarde dat elk van deze bedienden op zijn oorspronkelijke werkpost vervangen wordt onverminderd de toepassing van de beschikkingen van de laatste alinea van artikel 3.

## HOOFDSTUK IV - WAARBORGEN

### Artikel 13

De ondernemingen die overbruggingsploegen invoeren dienen voor de in dit stelsel tewerkgestelde bedienden alle rechten en voordelen te waarborgen die voortvloeien uit de uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de traditionele werkstelsels.

### Artikel 14

Voor de toepassing van artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het vaderschapsverlof wordt de duur van de afwezigheid voor de in dit stelsel tewerkgestelde bedienden vastgesteld op vier dagen van twaalf uren, te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

### Artikel 15

Overeenkomstig artikel 30 §2 van voornoemde wet geniet de werknemer gedurende 3/10 van zijn vaderschapsverlof het behoud van zijn loon, berekend op basis van 48 uren, zijnde 14,4 uren.

In geval van adoptieverlof geniet de werknemer eveneens gedurende 14,4 uren zijn normaal loon.

### Artikel 16

In aanvulling op de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, betaalt de werkgever aan de bediende in vaderschapsverlof, tewerkgesteld in dit stelsel, een supplement dat overeenstemt met het verschil tussen het vervangingsinkomen, berekend op basis van 48 uren enerzijds en op basis van 54 uren anderzijds, evenwel beperkt overeenkomstig de bepalingen van de derde alinea van onderhavig artikel.

Onder vervangingsinkomen dient begrepen te worden het loonbehoud voor 3/10 en de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering voor 7/10 van de uren begrepen in het vaderschapsverlof.

Het bedrag van het supplement kan evenwel nooit hoger zijn dan het verschil tussen enerzijds het bedrag van het bruto belastbaar loon dat de bediende zou verdiend hebben tijdens de uren die overeenstemmen met de 7/10, berekend op basis van 54 uren en anderzijds het bedrag van de uitkering zelf die hem voor de 7/10, berekend op basis van 48 uren, toegekend wordt in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

In geval van adoptieverlof betaalt de werkgever aan de bediende in adoptieverlof eenzelfde supplement, berekend zoals voor een bediende in vaderschapsverlof.

### **Artikel 17**

Elke onderneming die een overbruggingsstelsel invoert dient er voor te zorgen dat de in het stelsel tewerkgestelde bedienden geen enkel financieel nadeel inzake sociale zekerheidsvergoedingen ondervinden tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

## **HOOFDSTUK V - EVALUATIE**

### **Artikel 18**

Het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk zal tweejaarlijks, in de loop van de maand december, een rapport opmaken inzake de naleving van onderhavige kaderovereenkomst en inzake de tewerkstellingsresultaten die de toepassing van overbruggingsploegen oplevert.

### **Artikel 19**

Teneinde het Paritair Comité in de mogelijkheid te stellen het in artikel 18 bedoelde rapport op te stellen, is elke onderneming die de overbruggingsploegen invoert ertoe gehouden om, binnen de maand volgend op het sluiten van de desbetreffende ondernemingsovereenkomst, een exemplaar van de overeenkomst over te maken aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk.

Bovendien dient Fedustria alle gegevens te verzamelen betreffende de tweejaarlijkse evolutie van de tewerkstelling in de ondernemingen waar overbruggingsploegen werden ingevoerd. Meer in het bijzonder dient voor elk van deze ondernemingen een overzicht opgemaakt te worden betreffende de evolutie van het aantal arbeidsplaatsen in de afdeling(en) waar overbruggingsploegen werden ingevoerd en tevens van de evolutie van het aantal arbeidsplaatsen voor de totaliteit van de onderneming.

Deze gegevens dienen vervat te worden in een verslag dat per onderneming het beoogde overzicht weergeeft. Bedoeld verslag dient door Fedustria aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk te worden overgemaakt.

## HOOFDSTUK VI - EINDBEPALINGEN

### Artikel 20

Er kan een einde worden gesteld aan een overbruggingsstelsel in een onderneming of in een ondernemingsafdeling, mits het in acht nemen van een opzeg van 3 maanden, schriftelijk betekend aan de ondertekenende partijen van de ondernemingsovereenkomst.

### Artikel 21

Elk interpretatiegeschil betreffende deze kaderovereenkomst zal aan het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk voorgelegd worden en door deze beslecht worden.

### Artikel 22

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan slechts opgezegd worden mits een vooropzeg van één jaar, schriftelijk aan de ondertekenende partijen betekend.

### Artikel 23

Het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk vraagt dat deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard.

Gedaan te Gent op 21 december 2015

Namens Algemeen Christelijk Vakverbond,  
Dhr. Jan Callaert

Namens de Bond der Bedienden, Technici  
en Kaders van België,  
mevr. A. Van Hoof

Namens Algemene Centrale der  
Liberale Vakbonden van België,  
Dhr. Bart De Crock

Namens FEDUSTRIA, federatie van de  
textiel- hout- en meubelindustrie,  
Dhr. Marc Blomme

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

**ACCORD-CADRE NATIONAL DU 21 DÉCEMBRE 2015 RELATIF À  
L'INSTAURATION ET À L'ORGANISATION D'ÉQUIPES-RELAIS  
POUR LES EMPLOYÉS DANS LE SECTEUR TEXTILE**

Considérant que le nombre d'emplois dans l'Industrie Textile et de la Bonneterie a diminué d'une telle façon que de nouvelles initiatives et mesures s'imposent en vue d'accroître ou de promouvoir le niveau de l'emploi ;

Considérant que la nature et l'importance de l'évolution technique justifient une utilisation optimale de l'appareil de production ;

Considérant que la réalisation des objectifs précités ci-dessus peut, entre autres, exiger l'instauration de nouveaux régimes de travail, dont la nécessité doit être démontrée effectivement et préalablement ;

Considérant que ces objectifs ne sont réalisables que moyennant l'obtention de certaines garanties sociales ;

Vu la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises ;

Vu la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

**IL EST CONVENU ENTRE :**

La Confédération des syndicats chrétiens,  
Le Syndicat des Employé(é)s, Techniciens et Cadres de Belgique,  
La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique, d'une part,

**ET**

Fedustria, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,

**CE QUI SUIT :**

**CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1er**

La présente convention s'applique à l'instauration et à l'organisation d'équipes-relais dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie

## **Article 2**

Le régime des équipes-relais offre aux entreprises visées à l'article 1er, soit pour toute l'entreprise, soit pour une ou plusieurs divisions de l'entreprise, la possibilité de réaliser le nombre maximum d'heures-machine par an.

## **Article 3**

Les entreprises, qui désirent faire appel aux possibilités de la présente convention, doivent s'engager, par la voie d'un accord au niveau de l'entreprise, à un accroissement du nombre d'emplois dans cette (ces) division(s) d'entreprise, où le régime des équipes-relais est instauré. L'instauration d'équipes-relais doit, en tout cas, aboutir à un accroissement du nombre total des travailleurs occupés effectivement par l'entreprise.

L'instauration d'équipes-relais dans une ou plusieurs divisions ne peut pas donner lieu à des licenciements dans d'autres divisions, sauf en cas de fermeture de certaines divisions de l'entreprise concernée.

En cas d'instauration de technologies plus productives, il peut être dérogé à l'obligation d'accroître le niveau d'emploi en concluant, en cette matière et préalablement à leur instauration, un accord au niveau de l'entreprise entre l'employeur concerné, les représentants des employés dans l'entreprise, Fedustria et les organisations syndicales.

## **Article 4**

Les entreprises, qui ont instauré des équipes-relais, doivent en cas d'un éventuel chômage partiel pour raisons économiques, répartir celui-ci de façon équivalente sur tous les régimes de travail de la (des) division(s) concernée(s).

## **Article 5**

Chaque entreprise, visée à l'article 1er, peut procéder à l'instauration d'équipes-relais, à condition que cela fasse l'objet d'un accord négocié au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants des employés, Fedustria et les organisations syndicales.

Fedustria et les organisations syndicales communiqueront entre elles avant de conclure un accord d'entreprise et/ou de déterminer les conditions concrètes de travail, en application de cette convention-cadre. À l'occasion de ce contact, il sera vérifié si l'accroissement ou la promotion de l'emploi dans l'entreprise nécessite l'utilisation optimale de l'appareil de production.

## **Article 6**

Les accords négociés au niveau de l'entreprise, visés à l'article 5, doivent en tout cas respecter les règles et principes énoncés dans la présente convention collective de travail.



## **CHAPITRE II - DURÉE DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION**

### **Article 7**

Les équipes-relais assurent la continuité des activités d'entreprise dans la(les) division(s) où elles sont instaurées et ceci pour les samedis, les dimanches, les jours fériés légaux et les jours de remplacement des jours fériés légaux, pendant lesquels les équipes traditionnelles ne travaillent pas.

Par équipe, l'employé sera présent pendant 12 heures, dont 11 h 30 de prestations et 1/2 heure de repos rémunéré.

Les employés ne fourniront toutefois pas de prestations au cours de trois samedis et trois dimanches par an, ceci dans la période des vacances annuelles collectives.

### **Article 8**

La rémunération globale annuelle qui aurait été payé à cet employé s'il avait travaillé normalement pendant la semaine est garantie pour les prestations et le repos rémunéré dont question à l'article 7.

### **Article 9**

Toute prestation autre que celle visée à l'article 7 doit être considérée comme une prestation exceptionnelle et nécessite une rémunération supplémentaire, et ce, au même salaire horaire que celui pour les prestations normales en équipes-relais.

Les travailleurs occupés en équipes-relais ne peuvent toutefois pas être rappelés au travail les jours tombant dans la période des vacances annuelles collectives, telle que fixée en Commission Paritaire de l'Industrie Textile et de la Bonneterie.

### **Article 10**

Le temps pendant lequel l'employé, occupé dans ce régime, suit une formation pendant les jours de la semaine (du lundi au vendredi), à la demande de l'employeur, sera rémunéré au salaire qui aurait été payé à cet employé s'il avait travaillé normalement pendant la semaine.

Des systèmes éventuellement plus avantageux au niveau de l'entreprise sont possible.

### **Article 11**

Le temps pendant lequel l'employé, occupé dans ce régime, participe à une réunion du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail pendant les jours de la semaine (du lundi au vendredi), sera rémunéré au salaire qui aurait été payé à cet employé s'il avait travaillé normalement pendant la semaine.

Des systèmes éventuellement plus avantageux au niveau de l'entreprise sont possible.

## **CHAPITRE III - ACCÈS**

### **Article 12**

L'accès au régime des équipes-relais est libre. Pour les employés, cela signifie qu'ils ne peuvent pas être obligés de travailler sous ce régime.

En outre, il est convenu explicitement que les entreprises, qui désirent instaurer les équipes-relais, sont obligées, pour la composition de ces équipes, de recruter uniquement parmi les chômeurs complets et indemnisés, à l'exception de l'intégration sur base volontaire dans ces équipes, de travailleurs étant au service de l'entreprise, à condition que chacun de ces employés soit remplacé à son ancien poste de travail, sans préjudice de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article 3.

## **CHAPITRE IV - GARANTIES**

### **Article 13**

Les entreprises qui instaurent les équipes-relais sont tenues de garantir, pour les employés occupés sous ce régime, tous les droits et avantages qui découlent de l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les régimes de travail traditionnels.

### **Article 14**

Pour l'application de l'article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le congé de paternité, la durée de l'absence applicable aux employés occupés dans ce régime est fixée à quatre jours de douze heures, à choisir dans les trente jours à compter du jour de l'accouchement.

### **Article 15**

Conformément à l'article 30 §2 de la loi précitée, le travailleur bénéficie, pendant 3/10 de son congé de paternité, du maintien de son salaire, calculé sur la base de 48 heures, soit 14,4 heures.

En cas de congé d'adoption, le travailleur bénéficie également de 14,4 heures de son salaire normal.

### **Article 16**

En complément à l'allocation de l'assurance maladie et invalidité, l'employeur paie à l'employé en congé de paternité, qui est occupé dans ce régime, un supplément qui correspond à la différence entre le revenu de remplacement calculé sur la base de 48 heures d'une part et celui calculé sur la base de 54 heures d'autre part, sous réserve toutefois de la limitation prévue au troisième alinéa du présent article.

Par revenu de remplacement, il convient d'entendre le maintien du salaire pour 3/10 et l'allocation de l'assurance maladie et invalidité pour 7/10 des heures comprises dans le congé de paternité.

Le montant du supplément ne peut cependant jamais être plus élevé que la différence entre, d'une part, le montant du salaire brut imposable que l'employé aurait perçu pendant les heures qui correspondent aux 7/10, calculé sur la base de 54 heures, et d'autre part, le montant de l'allocation même qui lui est octroyée pour 7/10, calculée sur la base de 48 heures, dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

En cas de congé d'adoption, l'employeur est tenu de payer à l'employé en congé d'adoption le même supplément, calculé comme pour un employé en congé de paternité.

### **Article 17**

Chaque entreprise, qui introduit un régime d'équipes-relais, doit veiller à ce que les employés occupés dans le régime ne subissent aucun désavantage financier en matière d'indemnités de sécurité sociale lors de l'exécution du contrat de travail et après l'expiration de ce contrat de travail.

## **CHAPITRE V - ÉVALUATION**

### **Article 18**

La Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie établira tous les deux ans, au courant du mois de décembre, un rapport concernant le respect de la présente convention-cadre et les résultats en matière d'emploi qui découlent de l'application du régime des équipes-relais.

### **Article 19**

Afin de permettre à la Commission Paritaire d'établir le rapport visé à l'article 18, chaque entreprise procédant à l'instauration d'équipes-relais est tenue de remettre un exemplaire de l'accord conclu au niveau de l'entreprise au Président de la Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie, et ce, dans le délai d'un mois suivant la conclusion de l'accord en question.

Fedustria est tenue de surcroît à recueillir toutes les données relatives à l'évolution biennale de l'emploi dans les entreprises où un régime d'équipes-relais a été instauré. Plus particulièrement, il y a lieu de donner, pour chacune de ces entreprises, un aperçu concernant l'évolution du nombre d'emplois dans la (les) division(s) où un régime de travail en équipes-relais est instauré et également de l'évolution du nombre d'emplois pour la totalité de l'entreprise.

Ces données seront reprises dans un rapport qui donne, par entreprise, l'aperçu visé. Ledit rapport doit être remis par Fedustria au Président de la Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie.

## **CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 20**

Il peut être mis fin à un régime d'équipes-relais dans une entreprise ou dans une division de l'entreprise, moyennant le respect d'un préavis de trois mois, notifié par écrit aux parties signataires de la convention conclue au niveau de l'entreprise.

### **Article 21**

Tout litige d'interprétation concernant cette convention-cadre sera soumis à la Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie, qui statuera.

### **Article 22**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis d'un an, notifié par écrit aux parties signataires.

### **Article 23**

La Commission Paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie demande que cette convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Fait à Gand, le 21 décembre 2015

Au nom de la Confédération des Syndicats  
Chrétiens,  
M. Jan Callaert

Syndicat des Employé(e)s,  
Techniciens et Cadres de Belgique,  
Mme A. Van Hoof

Au nom de la Centrale générale des  
Syndicats libéraux de Belgique,  
M. Bart De Crock

Au nom de Fedustria, la fédération des  
industries du textile, du bois et de  
l'ameublement,  
M. Marc Blomme