

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 APRIL 2009  
BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN  
NIEUWE WEDDESCHAAL IN DE TEXTIELSECTOR**

Gelet op de Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 töt instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

Gelet op de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

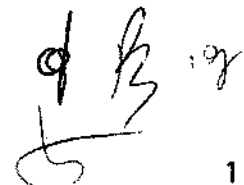
Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de jaren 2007-2008;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 1985 töt coördinatie der collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk betreffende de bezoldigingsvoorwaarden en in het bijzonder punt 5 betreffende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer der consumptieprijzen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene geactualiseerde functieclassificatie en de er aan gekoppelde weddeschaal, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2005;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2007 betreffende de weddeschaal in de textielsector, waarin de sociale partners de volgende vaststellingen hebben gedaan:

- dat de van toepassing zijnde weddeschaal, ingevoerd met de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene geactualiseerde functieclassificatie en de er aan gekoppelde weddeschaal, gebaseerd is op een leeftijdscriterium en bijgevolg resulteert in een onderscheid inzake verloning in functie van de leeftijd;
- dat een conventioneel systeem töt een correcte, billijke en niet-discriminerende verloning een aandachtspunt is van zowel de representatieve werkgevers- als werknemersorganisaties;
- dat het momenteel van toepassing zijnde systeem voor de bedienden ressorterend onder het paritair comité nr. 214 volgens de sociale partners voldeed aan deze hiervoor bedoelde voorwaarden en om die reden ook ingesteld werd voor onbepaalde tijd, hetgeen gebeurde tijdens de uitoefening van hun wettelijke vertegenwoordiging van de werkgevers en hun werknemers, zoals bepaald in het algemeen kader van het overleg in België en meer bepaald in de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritair comités en waarbij het huidige conventionele verloningssysteem dan ook berust op een ruime consensus onder hen die er rechtstreeks bij betrokken zijn;



- dat de Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 en de daaruit voortvloeiende Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie een algemeen verbod op leeftijdsdiscriminatie in arbeid en beroep inhouden, waardoor de handhaving op langere termijn van de huidige weddeschaal omwille van het leeftijds criterium in het kader van een correcte, billijke en niet-discriminerende verloning in de textielsector problematisch is;
- dat bovendien op basis van recente rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap de van toepassing zijnde weddeschaal omwille van het leeftijds criterium de antidiscriminatie-toets moeilijk kan doorstaan;
- dat om voornoemde redenen de huidige weddeschaal moet gewijzigd dan wel vervangen worden door een alternatief systeem om het conform te maken aan deze nieuwe voorwaarden;
- dat deze leeftijdsgebonden weddeschaal sinds jaren de basis vormt voor het verloningsbeleid van de bedienden in de textielsector en om deze reden ook niet abrupt kan afgeschaft worden, zonder dat er aan de omdenkingen een volwaardig alternatief terzake kan geboden worden;
- dat het evenwel onmogelijk was om de nodige aanpassingen te doen binnen de termijn tót het sluiten van de algemene nationale sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2007 voor de jaren 2007-2008, vermits een grondig onderzoek noodzakelijk is om te vermijden dat er nieuwe situaties ontstaan die op hun beurt mogelijk in tegenspraak zijn met de Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 of met de Belgische wetgeving terzake;
- dat in afwachting van dit alternatief verloningssysteem zij van oordeel zijn dat een tijdelijke handhaving van het huidig systeem kadert in een legitiem doel, en duidelijk niet disproportioneel is aan de doelstellingen van de Europese en nationale regelgeving;
- dat het op een plotse wijze een einde stellen aan de bestaande consensus omtrent het conventioneel verloningssysteem de sociale vrede in het gedrang zou kunnen brengen en een sereen paritair overleg met het oog op de uitwerking van een nieuw sectoraal verloningssysteem in de textielsector ernstig zou hypothekeren.

Gelet op de brief van 16 februari 2007 van de Minister van Werk, Peter Vanvelthoven, aan de voorzitters van de paritaire comités, waarin de sociale partners verzocht worden om de huidige leeftijdsgebonden verloningssystemen te herzien en ze om te vormen, aan de hand van andere onderscheidingscriteria dan de leeftijd, met inachtneming van de budgettaire en sociale neutraliteit;

Gelet op de brief van 22 december 2008 van de Vice-Eerste Minister van Werk en Gelijke Kansen, Joëlle Milquet, aan de intersectorale en sectorale sociale partners waarin zij verwijst naar een studie van een interdisciplinaire groep van professoren en deskundigen in collectief arbeidsrecht, discriminatie en in overheidsaansprakelijkheid en naar de resultaten van de werkgroep met de juridische dienst van de Europese Commissie en concludeert dat niet enkel directe leeftijdsonderscheiden in leeftijdsbarema's problematisch zijn, maar eveneens indirecte leeftijdsonderscheiden zoals loonbarema's die o.m. gebaseerd zijn op anciënniteit of professionele ervaring. Zowel de Europese Richtlijn 2000/78 als de huidige omzettingwet van 10 mei 2007 stellen dat ook een indirecte leeftijdsonderscheid als een verboden indirecte leeftijdsdiscriminatie aanzien wordt tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor gegeven wordt. Het onderscheid moet een legitiem doel nastreven, de middelen daartoe moeten

geschikt, noodzakelijk en proportioneel zijn. De sociale partners zijn de meest gerede partij om deze rechtvaardiging te geven.

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 2009 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk gesloten voor de jaren 2009 en 2010.

Gelet op onderstaande motivering.

## MOTIVERING

De sociale partners, vertegenwoordigd in het paritair comité nr. 214 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, zijn overeengekomen om het critérium "leeftijd" in de huidige weddeschaal te vervangen door het critérium "beroepservaring" in een nieuwe weddeschaal.

Gelet op het vrij verkeer van werknemers, wordt met het oog op de nieuwe weddeschaal, het critérium "beroepservaring" gedefinieerd als de effectieve beroepsprestaties van de bediende, uitgedrukt in volledige jaren, in de textielsector of in een andere sector, in eenzelfde of een andere functie en rekening houdend met bepaalde gelijkstellingen van schorsingsperiodes van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van volledige werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, en in voorkomend geval, beperkt in de tijd.

Deze door de sociale partners gekozen optie berust enerzijds op het feit dat de ervaren bedienden, in vergelijking met een beginnende beroepsbeoefenaar, over meer ontwikkelde competenties, maturiteit en knowhow beschikken om hun functie in alle facetten op een volwaardige wijze uit te oefenen en derhalve ook een hogere toegevoegde waarde aan de onderneming kunnen bieden. Zeker in de eerste helft van de beroepsloopbaan draagt de toename van de beroepservaring bij tot een meer performante uitoefening van de functie. Anderzijds is het belonen van de deskundigheid en de kennis van de werknemer die met de jaren stijgen, niet alleen een bron van financiële motivatie voor de werknemer, maar ook een waarborg van stabiliteit en continuïteit voor de ondernemingen.

De nieuwe weddeschaal voorziet voor elke functiecategorie een progressie in de loonschaal op basis van de opgebouwde ervaring. De sociale partners zijn van oordeel dat zij in het kader van de ervaringsopbouw in de beroepsloopbaan drie périodes kunnen onderscheiden. In een eerste gedeelte van de beroepsloopbaan (hier vastgesteld op de eerste 14 jaar van de beroeps carrière) evolueert de ervaringsopbouw sneller en heeft een belangrijkere impact op de wijze waarop de functiebeoefenaar zijn prestaties levert, dan in een tweede gedeelte van de beroepsloopbaan (hier vastgesteld op de periode van meer dan 14 jaar tot 24 jaar beroepservaring) waarin de ervaringsopbouw weliswaar nog een belangrijke rol speelt, maar minder uitgesproken dan in de eerste periode. Vandaar dat de baremieke verhogingen in de eerste periode na 12 maanden bijkomende ervaringsopbouw en in de tweede periode na 24 maanden bijkomende ervaringsopbouw gebeuren. Na afloop van deze eerste twee perioden is de verdere ervaringsopbouw niet meer van die aard dat zij nog een verschil kan betekenen voor de wijze waarop de functiebeoefenaar zijn beroepsprestaties levert en een verschil in de baremieke verloning zou kunnen verantwoorden.

De ervaringsopbouw start op de leeftijd van 21 jaar. De sociale partners zijn van oordeel dat deze aanvangsleeftijd gerechtvaardigd is vanuit het oogpunt dat een jongere deze leeftijd moet bereikt hebben om over voldoende maturiteit en algemeen ontwikkelde competenties te beschikken om een functie op een aanvaardbaar niveau te kunnen uitoefenen.



Handwritten signature and date '19'.

Vandaar dat het geheel van de regeling eveneens een specifieke bezoldigingsregeling voor bedienden van minder dan 21 jaar voorziet. Volgens de sociale partners is deze degressieve, baremieke verloning voor bedienden van minder dan 21 jaar inhérent aan het basiselement van de nieuwe loonstructuur, namelijk de beroepservaring. Zo zal de jonge werknemer zich in de période tussen 18 en 20 jaar kunnen ontwikkelen en de nodige maturiteit en algemene competenties verwerven om aan de basisvereisten te voldoen om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen.

Bovendien zijn de sociale partners van mening dat door een degressieve bezoldiging in functie van de leeftijd van deze jonge werknemer te hanteren, de aanwerving van deze laatste door de ondernemingen sterk wordt aangemoedigd. Bijgevolg leidt deze maatregel tót een stijging van hun kansen en deelname op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het voor deze jonge bedienden zeer belangrijk dat zij vroegtijdig een professionele ervaring opdoen met het oog op een duurzame deelname op de arbeidsmarkt op een latere leeftijd. Deze jonge bedienden op een dergelijke manier bezoldigen vormt een relevante en gepaste maatregel ten opzichte van de nagestreefde doelen en er bestaat geen enkele andere minder discriminerende maatregel.

Met de vervanging van het leeftijdsbarema willen de sociale partners komaf maken met een discriminatie op basis van leeftijd. Tegelijk willen zij er over waken dat er ongewild geen nieuwe discriminatietoestanden ontstaan. Vrouwelijke werknemers komen omwille van diverse oorzaken zoals moederschap en familiale redenen meer dan mannelijke werknemers in een deeltijdse tewerkstelling terecht. Om die redenen wordt er geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdse en voltijdse prestaties.

Wat de schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst betreft wordt daarbij in het bijzonder gedacht aan périodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, waarvan de sociale partners het billijk achten dat deze schorsingsperiodes omwille van de gezondheidstoestand volledig worden gelijkgesteld. Dezelfde redenering wordt aangehouden voor périodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet dat opgenomen wordt om zorg te verlenen aan zijn kind dat jonger is dan 18 jaar, een moeder/vader ouder dan 70 jaar, een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt. Deze gelijkstelling wordt evenwel beperkt tót twee jaar. Een période van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet dat opgenomen wordt voor het volgen van een beroepsopleiding georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde régionale overheid en waarvan het programma tenminste 120 uren op jaarbasis omvat, wordt eveneens gelijkgesteld, zij het beperkt tót één jaar. Andere périodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet zonder de voornoemde motieven worden niet gelijkgesteld.

De périodes buiten de uitvoering van een arbeidsovereenkomst worden niet met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld, tenzij het een période van volledige vergoede werkloosheid betreft of een période van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht; in beide gevallen wordt de gelijkstelling beperkt tót maximum 2 jaar. Périodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, gedekt door uitkeringen, worden volledig gelijkgesteld.

Door deze verschillende gelijkstellingen, streven de sociale partners de volgende legitieme verantwoorde en passende doelstellingen na:

- de gelijkstelling van de schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst heeft tót doel alle mogelijke directe en indirecte discriminatie te bestrijden rekening houdend met bepaalde uitsluitingen die noodzakelijk zijn ten aanzien van de legitieme doelstelling vastgelegd door de sociale partners. Door deze beperkingen wordt aldus de opbouw gebaseerd op de effectieve beroepservaring niet in het gedrang gebracht.

- de gelijkstelling van een beperkte werkloosheidsperiode beoogt de nieuwe hogere competenties van de bedienden die ze tijdens deze période door opleidingen en heroriëntatietrajecten hebben ontwikkeld te waarderen. Maar om de pertinentie van het gekozen critérium 'beroepservaring' te kunnen verzekeren wordt deze gelijkstellingperiode eveneens in de tijd beperkt.
- Om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen dient beroepservaring bij verandering van werkgever bewaard te blijven gezien ze verbonden is aan de verworven competenties van de bediende en niet aan de getrouwheid aan de werkgever.

Zodoende zetten de sociale partners een punt achter de weddeschaal ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de eraan gekoppelde weddeschaal op basis van het leeftijds criterium. Zo voeren zij een conventioneel niet-discriminerend bezoldigingssysteem in dat de verworven rechten van de werknemers naleeft.

Gelet op wat voorafgaat,

## WORDT TUSSEN

De Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,  
De Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België,  
De Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België enerzijds,

EN

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

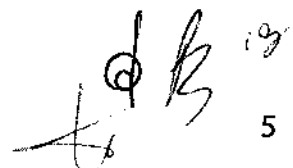
## HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

### HOOFDSTUK i. TOEPASSINGSGEBIED

#### 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 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, uitgezonderd de NV Celanese en haar bedienden.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2007 betreffende de weddeschaal in de textielsector en heeft tót doel een weddeschaal o.b.v. beroepservaring (hierna "nieuwe weddeschaal" genoemd) in te voeren voor de in § 1 hiervoor bedoelde bedienden.

 5

## HOOFDSTUK II. WEDDESCHAAL

### Artikel 2

§ 1. De weddeschaal is opgenomen in bijlage van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, met vermelding van de bedragen gekoppeld aan de indexschijf 110,171-112,373 (basis 2004 = 100).

§ 2. Deze weddeschaal wordt gekoppeld aan de functieclassificatie opgenomen in bijlage I van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2003, betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de er aan gekoppelde weddeschaal.

§ 3. Deze weddeschaal vervangt met ingang van 1 oktober 2009 de weddeschaal, bedoeld in artikel 4 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003.

### Artikel 3

De weddeschaal voorziet voor elk van de 6 categorieën van de functieclassificatie in baremieke verhogingen op basis van het critérium "beroepservaring". De baremieke bezoldigingen, voortvloeiend uit deze weddeschaal en toepasselijk op de bedienden bedoeld in artikel 1 §1, vormen, onverminderd de toepassing van hoofdstuk IV: bijzondere gevallen, een minimumloon voor elke catégorie in functie van de beroepservaring van de bediende.

### Artikel 4

§ 1. Onder "beroepservaring" wordt verstaan de beroepsprestaties van de bediende, uitgedrukt in volledige jaren, in de Belgische of de Europese textielsector of in een andere sector en rekening houdend met bepaalde gelijkstellingen zoals bepaald in §4 en §5 van onderhavig artikel.

§ 2. Voor de vaststelling van de beroepsprestaties wordt geen onderscheid gemaakt tussen de voltijdse prestaties en de deeltijdse prestaties.

§ 3. Voor de vaststelling van de beroepsprestaties in de textielsector of in een andere sector komen uitsluitend in aanmerking: de périodes van effectieve uitoefening van dezelfde functie of een andere functie, ongeacht de catégorie waartoe deze functie behoort, en ongeacht of deze functie werd uitgeoefend bij de werkgever waar de bediende werd aangeworven of bij een andere werkgever.

§ 4. De périodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld met uitzondering van:

- a) de périodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet dat opgenomen wordt om zorg te verlenen aan zijn kind dat jonger is dan 18 jaar, een moeder/vader ouder dan 70 jaar, een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt, vanaf het derde jaar;

①

- y
- b) de périodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet dat opgenomen wordt voor het volgen van een beroepsopleiding georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde regionale overheid en waarvan het programma tenminste 120 uren op jaarbasis omvat, vanaf het tweede jaar;
  - c) de périodes van voltijdse schorsing wegens tijdskrediet zonder de redenen zoals bedoeld in punt a) en b) hiervoor.

§ 5. De périodes buiten de uitvoering van een arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties als volgt:

- a) de périodes van volledige werkloosheid gedekt door werkloosheidsuitkeringen met een maximum van twee jaar;
- b) de périodes van ziekte of invaliditeit gedekt door uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering met een maximum van twee jaar;
- c) de périodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, gedekt door uitkeringen.

## **Artikel 5**

§ 1. De opbouw van de relevante beroepservaring in alle functiecategorieën opgenomen in de weddeschaal, begint te lopen vanaf de leeftijd van 21 jaar.

§ 2. De aanvangslonen die in de weddeschaal voor alle functiecategorieën worden vastgelegd stemmen overeen met beroepservaringniveau 0 en 0 ervaringsjaren.

§ 3. Vanaf het aanvangsloon verhogen de baremieke lonen naar gelang de beroepservaring met 12 maanden is toegenomen t.a.v. de beroepservaring uitgedrukt in volle jaren op het ogenblik van de indiensttreding of sedert de laatste baremieke loonsverhoging ingevolge de toename van de beroepservaring. De baremieke loonsverhoging heeft uitwerking met ingang van de maand volgend op de maand waarin de vereiste toename van de beroepservaring werd bereikt.

Voor de bedienden die zich in een fase van het ervaringsbarema bevinden waar slechts om de twee jaar een baremieke verhoging voorzien is, verhogen de baremieke lonen naar gelang de beroepservaring met 24 maanden is toegenomen t.a.v. de beroepservaring uitgedrukt in volle jaren op het ogenblik van de indiensttreding of sedert de laatste baremieke loonsverhoging ingevolge de toename van de beroepservaring. De baremieke loonsverhoging heeft uitwerking met ingang van de maand volgend op de maand waarin de vereiste toename van de beroepservaring werd bereikt.

Fracties van jaren kunnen worden samengevoegd om tót een volledig jaar relevante beroepservaring te komen.

  
18  
7

## **Artikel 6**

§ 1. Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremieke loon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het ervaringsbarema van de catégorie waartoe zijn functie behoort en op basis van de relevante beroepservaring zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5 §1 hiervoor. Voor de vaststelling van het baremieke loon op het ogenblik van de indiensttreding wordt alleen rekening gehouden met de relevante beroepservaring uitgedrukt in volledige jaren.

§ 2. Uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding vraagt de werkgever uitdrukkelijk aan de bediende de nodige externe bewijsstukken voor de vaststelling van zijn relevante beroepservaring, aan hem overte maken.

§ 3. De bediende moet uiterlijk binnen de maand na zijn indiensttreding de nodige externe bewijsstukken aan zijn werkgever overmaken.

§ 4. Indien de bediende, niettegenstaande de uitdrukkelijke vraag van de werkgever uiterlijk op het ogenblik van zijn indiensttreding, laattijdig de nodige externe bewijsstukken aan de werkgever overmaakt, zal er geen regularisatie voor de voorbije période verricht worden.

## **HOOFDSTUK III                    OVERGANGSBEPALINGEN**

### **Artikel 7**

§ 1. In afwijking van artikel 6 en voor de bedienden van alle categorieën in dienst op het ogenblik van de inwerkingtreding van de weddeschaal is het aantal jaren beroepservaring, uitgedrukt in volledige jaren, dat voor hen voor het verleden in aanmerking komt, gelijk aan het aantal jaren dat in het ervaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het baremieke loon dat op hen van toepassing was op het ogenblik dat de weddeschaal, opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003, ophield uitwerking te hebben.

§ 2. Na de inwerkingtreding van de weddeschaal gaat de eerste verhoging op basis van toename van de beroepservaring in de eerste dag van de dertiende maand welke volgt op de laatste baremieke verhoging die het sectoraal minimumloon van de betrokken bediende voor de inwerkingtreding van de weddeschaal onderging.

Voor de bedienden die zich in een fase van het ervaringsbarema bevinden waar slechts om de twee jaar een baremieke verhoging voorzien is, zal de eerste baremieke verhoging ingaan de eerste dag van de vijftiende maand welke volgt op de laatste baremieke verhoging die het sectoraal minimumloon van de betrokken werknemer voor de inwerkingtreding van de weddeschaal onderging.

De daaropvolgende baremieke verhogingen worden toegekend, overeenkomstig artikel 5 §3, nadat de beroepservaring verder is toegenomen met twaalf of vierentwintig maanden, naargelang de fase van ervaringsopbouw waarin de bediende zich bevindt.





§ 3. Voor de bedienden van alle categorieën van wie het sectoraal minimumloon wegens recente indiensttreding op het ogenblik van de inwerkingtreding van de weddeschaal nog geen baremieke verhoging heeft ondergaan, zal de eerste baremieke verhoging na de inwerkingtreding van de weddeschaal ingaan de eerste dag van de dertiende maand volgend hun indiensttreding.

Voor de bedienden die zich in een fase van het ervaringsbarema bevinden waar slechts om de twee jaar een baremieke verhoging voorzien is, zal de eerste baremieke verhoging na de inwerkingtreding van de weddeschaal ingaan de eerste dag van de vijftiende maand welke volgt op de laatste baremieke verhoging die het sectoraal minimumloon van de betrokken werknemer voor de inwerkingtreding van de weddeschaal onderging.

De daaropvolgende baremieke verhogingen worden toegekend, overeenkomstig artikel 5 §3, nadat de beroepservaring verder is toegenomen met twaalf of vierentwintig maanden, naargelang de fase van ervaringsopbouw waarin de bediende zich bevindt.

### **Artikel 8**

De invoering van de nieuwe weddeschaal kan niet leiden tot een vermindering van de effectieve wedde van de bediende, in dienst op het ogenblik van de inwerkingtreding van de weddeschaal.

### **Artikel 9**

Bij de invoering van de weddeschaal kunnen geen nieuwe eisen gesteld worden i.v.m. het niveau en de structuur van de effectieve wedden.

## **HOOFDSTUK IV BIJZONDERE GEVALLEN**

### **Artikel 10**

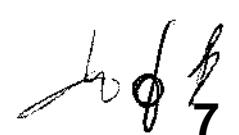
De bediende waarvan de functie behoort tot de categorie 1 van de functieclassificatie en die tenminste 1 jaar anciënniteit in de onderneming heeft, wordt bezoldigd rekening houdend met het ervaringsbarema overeenstemmend met de categorie 2 van de weddeschaal.

### **Artikel 11**

De bediende waarvan de functie behoort tot de categorie 5 of 6 van de functieclassificatie, kan gedurende het eerste jaar van zijn tewerkstelling in de onderneming, bezoldigd worden aan het overeenstemmende ervaringsbarema van één categorie lager van de weddeschaal.

### **Artikel 12**

Voor de meestergasten en chef-meestergasten die aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst als bediende, zal de effectieve maandelijkse wedde overeenstemmen met hetgeen voorzien is in de loonschaal van het leidinggevend personeel met een arbeidersstatuut, ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2001 houdende actualisatie van de functieclassificatie voor de arbeiders van de textielnijverheid

 17  
9

en het breiwerk, zoals ingevoerd door punt V, "Functieclassificatie en baremieke loonschalen", van de nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1993 voor de arbeiders van de textielnijverheid en het breiwerk.

### **Artikel 13**

Aan de bediende die de functie van handelsvertegenwoordiger uitoefent, wordt een minimumbezoldiging gewaarborgd tijdens het 1<sup>ste</sup> jaar dienst die gelijk is aan de bezoldiging overeenstemmend met het aanvangsloon voor de catégorie 4 van de weddeschaal. Vanaf het tweede jaar dienst in de onderneming is de gewaarborgde minimumbezoldiging gelijk aan de bezoldiging overeenstemmend met het aantal ervaringsjaren van de handelsvertegenwoordiger voor de catégorie 5 van de weddeschaal. Deze minimumbezoldiging wordt maandelijks uitgekeerd als voorschot op het commissieloon. De eindafrekening wordt gemaakt o.b.v. de wedde uitgekeerd tijdens het verlopen burgerlijk jaar.

### **Artikel 14**

Voor de bedienden tewerkgesteld in de dubbele ploeg, nachtploeg of bijzondere ploegenstelsels worden de conventionele coëfficiënten, die geldig zijn voor de arbeiders, toegepast voor de berekening van de baremieke wedden van de bedienden, die betrokken zijn bij deze stelsels.

### **Artikel 15**

Voor de bedienden die jonger dan 21 jaar zijn wordt de volgende degressiviteitsschaal toegepast:

- 20 jaar = 100% van de wedde overeenstemmend met het aanvangsloon van de catégorie;
- 19 jaar = 95% van de wedde overeenstemmend met het aanvangsloon van de catégorie en 100% vanaf één jaar anciënniteit;
- 18 jaar = 92,5 % van de wedde overeenstemmend met het aanvangsloon van de catégorie.

## **HOOFDSTUK V. OPHEFFINGSBEPALINGEN**

### **Artikel 16**

De weddeschaal bedoeld in artikel 4 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003, houdt op uitwerking te hebben op het ogenblik dat de door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerde weddeschaal in werking treedt.

### **Artikel 17**

De bepalingen van artikel 8 tót en met 14 en artikel 16 tót en met 21 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003, houden op uitwerking te hebben op het ogenblik dat de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt.



**HOOFDSTUK VI. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING**

**Artikel 18**

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

**HOOFDSTUK VII. DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 19**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2009. Ze wordt gesloten voor onbepaalde tijd en kan opgezegd worden door elk van de ondertekende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden betekend per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende partijen.

Gedaan te Gent op 24 april 2009

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 APRIL 2009 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUWE WEDDESCHAAL IN DE TEXTIELSECTOR**

**NIEUWE WEDDESCHAAL BEDIENDEN (P.C. nr 214)**

**Maandelijkse bedragen op 1/10/2008**

*Indexschijf (basis 2004) = 110,171 - 112,373*

<b>JAREN BEROEPS- ERVARING*</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
0	1.675,98	1.712,24	1.771,18	1.807,44	1.877,15	1.969,59
1	1.692,48	1.730,76	1.791,22	1.826,75	1.903,03	2.000,67
2	1.709,09	1.749,48	1.811,48	1.847,15	1.929,29	2.032,22
3	1.725,91	1.768,40	1.832,02	1.868,09	1.955,90	2.064,28
4	1.742,88	1.787,56	1.852,75	1.889,23	1.982,88	2.096,87
5	1.760,03	1.806,92	1.873,72	1.910,64	2.010,26	2.129,97
6	1.777,36	1.826,48	1.894,95	1.932,29	2.038,00	2.163,59
7	1.794,84	1.846,26	1.916,43	1.954,20	2.066,14	2.197,76
8	1.812,51	1.866,25	1.938,14	1.976,34	2.094,67	2.232,47
9	1.830,37	1.886,48	1.960,11	1.998,74	2.123,59	2.267,74
10	1.848,37	1.906,92	1.982,32	2.021,41	2.152,95	2.303,57
11	1.866,58	1.927,59	2.004,79	2.044,32	2.182,69	2.339,99
12	1.884,98	1.948,49	2.027,53	2.067,51	2.212,86	2.376,98
13	1.903,52	1.969,60	2.050,53	2.090,97	2.243,44	2.414,55
14	1.922,29	1.990,96	2.073,78	2.114,68	2.274,45	2.452,73
16	1.941,23	2.012,56	2.097,30	2.138,69	2.305,90	2.491,54
18	1.960,35	2.034,38	2.121,09	2.162,94	2.337,79	2.530,95
20	1.979,69	2.056,45	2.145,17	2.188,10	2.370,11	2.570,97
22	1.999,19	2.078,77	2.169,52	2.212,34	2.402,92	2.611,68
24	2.018,90	2.101,31	2.194,13	2.237,46	2.436,15	2.653,01

\* De ervaringsopbouw start vanaf de leeftijd van 21 jaar



K

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

**CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 24 AVRIL 2009  
CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE NOUVELLE ECHELLE DE  
REMUNERATION DANS LE SECTEUR TEXTILE**

Vu la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

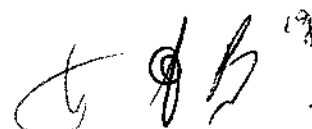
Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour les années 2007-2008 ;

Vu la convention collective de travail du 28 octobre 1985 coordonnant les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie concernant les conditions de rémunération et en particulier le point 5 concernant la liaison des salaires à l'évolution de l'indice des prix à la consommation ;

Vu la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative, comme modifiée par la convention collective de travail du 16 juin 2005 ;

Vu la convention collective de travail du 20 septembre 2007 concernant l'échelle de rémunération dans le secteur textile, dans laquelle les partenaires sociaux ont fait les constatations suivantes :

- L'échelle de rémunération d'application, introduite par la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative, est basée sur un critère lié à l'âge dont il résulte par conséquent une différenciation en matière de rémunération en fonction de l'âge du travailleur;
- Tant les organisations représentatives des employeurs que les organisations représentatives des travailleurs considèrent comme question prioritaire d'offrir aux travailleurs un système conventionnel de rémunération qui soit juste, équitable et non discriminatoire ;
- Selon les partenaires sociaux, le système en vigueur jusqu'ici pour les employés relevant de la commission paritaire n°214 remplissait ces conditions et c'est pour cette raison qu'il a été institué à durée indéterminée, ce qui a eu lieu dans l'exercice de la mission représentative légale des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs, telle qu'elle est définie par le cadre général de la concertation en Belgique et plus particulièrement par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ; ledit système de rémunération repose donc sur un large consensus auprès de ceux qu'il concerne directement ;
- La directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 et la loi du 10 mai 2007 qui en découle tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, comporte une interdiction générale de discrimination en fonction de l'âge en matière d'emploi et

  
1

- de travail, qui rend problématique le maintien à plus long terme de l'actuelle échelle de rémunération dans le cadre d'une rétribution juste, équitable et non discriminatoire ;
- De plus, au regard de la jurisprudence récente de la Cour de justice des Communautés européennes, l'échelle de rémunération ne peut que difficilement résister à l'épreuve de la loi anti-discrimination en raison du critère d'âge ;
  - En vertu de la raison précitée, l'actuelle échelle de rémunération convient d'être modifiée voire remplacée par un système alternatif pour la rendre conforme aux nouvelles conditions ;
  - Les barèmes de rémunération liés à l'âge déterminent depuis des années la politique salariale pour les employés du secteur textile, et que celle-ci, pour cette raison précise, ne peut donc pas être supprimée abruptement sans qu'une alternative valable puisse être proposée aux entreprises ;
  - Il était toutefois impossible de procéder aux adaptations nécessaires dans les délais impartis par la conclusion de la convention collective de travail sectorielle nationale générale du 20 avril 2007 pour les années 2007-2008, compte tenu de la nécessité d'une étude approfondie pour éviter de créer de nouvelles situations qui pourraient être à leur tour en contradiction avec la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 ou avec la législation belge y afférant ;
  - Dans l'expectative de ce système de rémunération alternatif, elles estiment que le maintien temporaire du système actuel cadre dans un objectif légitime, et n'est manifestement pas disproportionné aux objectifs visés par les réglementations européennes et nationales ;
  - Mettre soudain fin au consensus existant concernant le système de rémunération conventionnel pourrait compromettre la paix sociale et hypothéquer considérablement une concertation paritaire sereine en vue de l'élaboration d'un nouveau système de rémunération sectoriel dans le secteur textile ;

Vu le courrier adressé le 16 février 2007 par le ministre de l'emploi Peter Vanvelthoven aux présidents des différentes commissions paritaires, dans lequel les partenaires sociaux sont invités à réexaminer les systèmes de rémunération actuels comportant des barèmes liés à l'âge, et à les transformer en utilisant d'autres critères de distinction que l'âge, tout en respectant une neutralité budgétaire et sociale ;

Vu le courrier adressé le 22 décembre 2008 par la Vice-Première ministre et ministre de l'emploi et de l'égalité des chances, Joëlle Milquet aux partenaires sociaux des niveaux intersectoriel et sectoriel, dans lequel elle réfère à une étude d'un groupe interdisciplinaire de professeurs -experts en droit du travail collectif, en discrimination et en responsabilité de l'Etat et aux résultats des travaux de groupe avec le service juridique de la commission européenne, et conclut que non seulement les distinctions directes basées sur l'âge dans les barèmes de rémunération sont problématiques mais aussi les distinctions indirectes basées sur l'âge qui résultent de l'application d'un critère d'ancienneté ou d'expérience professionnelle dans des échelles de rémunération.

Conformément à la directive européenne 2000/78 et à l'actuelle loi de transposition du 10 mai 2007, une distinction indirecte sur base de l'âge constitue une discrimination indirecte à moins que cette distinction puisse objectivement être justifiée. La différence de traitement doit poursuivre un objectif légitime. Cette distinction veille à ce que l'objectif soit atteint. Le moyen est nécessaire et proportionnel pour atteindre cet objectif légitime.

Les partenaires sociaux sont la partie la plus diligente pour fournir cette motivation ;

Vu la convention collective de travail nationale générale du 24 avril 2009 pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie conclue pour les années 2009 et 2010;

Vu la motivation ci-après ;



## MOTIVATION

Les partenaires sociaux, représentés au sein de la commission paritaire n°214 pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie ont convenu de remplacer le critère de l'âge présent dans l'échelle de rémunération actuelle par le critère d'expérience professionnelle.

Vu le principe de libre circulation des travailleurs, le critère d'expérience professionnelle est défini comme étant les prestations professionnelles effectives de l'employé, exprimées en années complètes, dans le secteur textile ou dans un autre secteur, dans une même fonction ou dans une autre fonction et en tenant compte de certaines assimilations de périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de chômage complet ou d'incapacité de travail, et le cas échéant, limitées dans le temps.

L'option effectuée par les partenaires sociaux de ladite commission paritaire se fonde d'une part sur le fait que les employés expérimentés, en comparaison avec un débutant, disposent de compétences plus développées, d'une maturité, d'un savoir-faire, leur permettant d'être mieux à même d'exercer toutes les facettes de leur fonction et par conséquent peuvent offrir à l'entreprise une valeur ajoutée plus importante. Certainement dans la première moitié de la carrière professionnelle, l'augmentation de l'expérience professionnelle contribue à un exercice plus performant de la fonction. D'autre part, rétribuer l'expertise, le savoir-faire du travailleur croissant au fil des années d'expérience constitue non seulement une source de motivation financière pour les travailleurs mais aussi un gage de stabilité et de continuité pour les entreprises.

La nouvelle échelle de rémunération prévoit pour chaque catégorie de fonctions une progression salariale sur la base de l'expérience acquise. Les partenaires sociaux sont d'avis que dans ce cadre trois périodes peuvent être distinguées. Dans une première partie de la carrière (à savoir les 14 premières années de la carrière professionnelle), l'expérience évolue plus vite et a un impact plus important sur la façon dont le travailleur fournit ses prestations. Ensuite, dans une deuxième partie de la carrière (période qui se situe après la 14<sup>ème</sup> année et jusqu'à la 24<sup>ème</sup> année de la carrière), il est vrai que l'expérience professionnelle joue encore un rôle très important mais moins que dans la première période. Dès lors, les augmentations barémiques dans la première période ont lieu après 12 mois d'expérience supplémentaire et celles dans la deuxième période ont lieu après 24 mois d'expérience supplémentaire. Après écoulement de ces deux périodes, l'expérience professionnelle n'est plus de nature à avoir un impact sur les prestations fournies par le travailleur qui pourrait justifier une augmentation barémique.

La courbe d'expérience débute à l'âge de 21 ans. Les partenaires sociaux estiment que cet âge de départ est justifié par le fait qu'un jeune travailleur doit avoir atteint cet âge pour disposer d'une maturité suffisante et de compétences générales afin de pouvoir exercer une fonction à un niveau acceptable.

C'est la raison pour laquelle il est également prévu un système de rémunération spécifique pour les employés de moins de 21 ans. Aux yeux des partenaires sociaux, cette rémunération barémique dégressive pour les employés de moins de 21 ans est inhérente à l'élément fondateur de la nouvelle structure salariale, à savoir l'expérience professionnelle. Ainsi, le jeune travailleur pourra se développer dans la période entre 18 et 20 ans et acquérir une maturité et des compétences générales afin de satisfaire aux exigences de base permettant d'exercer la fonction de manière convenable.

Par ailleurs, en adoptant une rémunération dégressive en fonction de l'âge du jeune travailleur, l'engagement de ces derniers par les entreprises est plus que fortement encouragé. La mesure participe par conséquent à une augmentation de leur chance et de

J  
①  
7

leur participation au marché du travail. D'autre part, il est également du plus grand intérêt pour ces jeunes travailleurs qu'une expérience professionnelle préalable puisse être acquise en vue de leur participation durable au marché du travail à un âge ultérieur. Rémunérer de la sorte les jeunes employés constitue une mesure pertinente et adéquate au regard des objectifs visés et il n'existe aucune autre mesure moins discriminatoire.

Par ce remplacement du barème lié à l'âge, les partenaires sociaux veulent en finir avec la discrimination sur la base de l'âge. Dans le même temps, ils ont veillé à ce que de nouvelles situations discriminatoires ne réapparaissent involontairement. En raison de causes diverses telles que la maternité et des motifs familiaux, les travailleurs féminins ont plus souvent que les travailleurs masculins un emploi à temps partiel. Dès lors, aucune distinction n'est faite entre les prestations à temps plein et à temps partiel.

En ce qui concerne les suspensions de l'exécution du contrat de travail, il a été prêté une attention particulière aux périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pour lesquelles les partenaires sociaux estiment légitimement qu'elles doivent être assimilées complètement en raison de l'état de santé. Le même raisonnement est d'application pour les périodes de suspension complète pour cause de crédit-temps pris pour fournir des soins à son enfant âgé de moins de 18 ans, à un(e) mère/père âgé(e) de plus de 70 ans, à un membre de la famille gravement malade ou à une personne qui souffre d'une maladie incurable et qui se trouve dans une phase terminale. Cette assimilation est toutefois limitée à deux ans. Une période de suspension complète pour cause de crédit-temps pris afin de suivre une formation professionnelle organisée, subsidiée ou reconnue par l'autorité régionale compétente et dont le programme contient au moins 120 heures sur base annuelle, est également assimilée mais limitée à un an. D'autres périodes de suspension complète pour cause de crédit-temps sans les motifs précités ne sont pas assimilées.

Les périodes en dehors de l'exécution du contrat de travail ne sont pas assimilées à des prestations professionnelles effectives à moins qu'il s'agisse d'une période de chômage complet indemnisé ou d'une période d'incapacité de travail limitée à un maximum de deux ans. Les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, couvertes par des indemnités, sont complètement assimilées.

Par ces diverses assimilations, les partenaires sociaux poursuivent les objectifs légitimes, nécessaires et appropriés suivants :

- l'assimilation des périodes de suspension du contrat de travail a pour objectif de combattre toutes les possibles discriminations directes et indirectes en tenant compte de certaines exclusions qui sont nécessaires à l'égard de l'objectif légitime fixé par les partenaires sociaux. Par le biais de ces limitations, la structure basée sur l'expérience professionnelle effective n'est donc pas compromise,
- l'assimilation d'une période de chômage limitée a pour objectif de valoriser les nouvelles compétences acquises au cours de cette période par des formations et des réorientations. Toutefois, afin de pouvoir garantir la pertinence du critère choisi 'expérience professionnelle', cette période d'assimilation est également limitée dans le temps.
- afin de promouvoir la mobilité sur le marché du travail, l'expérience professionnelle en cas de changement d'employeur doit continuer à être valorisée étant donné qu'elle est liée aux compétences acquises de l'employé et non à la fidélité à l'employeur.

Ce faisant, les partenaires sociaux mettent fin à l'échelle de rémunération, introduite par la CCT du 25 avril 2003 concernant l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative et basée sur le critère d'âge, instaurant de





la sorte un système de rémunération conventionnel non discriminatoire qui respecte les droits acquis des travailleurs.

Vu ce qui précède,

## **IL EST CONVENU ENTRE**

La Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,  
Le Syndicat des Employés, 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. 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 dont la fonction correspond aux critères d'une des six catégories de la classification des fonctions prévue par la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative, à l'exception de la S.A. Celanese et de ses employés.

§ 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 20 septembre 2007 concernant l'échelle de rémunération dans le secteur textile et ayant pour objet d'introduire une échelle de rémunération sur la base de l'expérience professionnelle (ci-après nommée 'nouvelle échelle de rémunération) pour les employés visés au § 1er.

### **CHAPITRE II. ECHELLE DE REMUNERATION**

#### **Article 2**

§ 1. L'échelle de rémunération est reprise en annexe de la présente convention collective de travail avec la mention des montants reliés à la tranche d'index 110,171-112,373 (base 2004 = 100).



§ 2. Cette échelle de rémunération est reliée à la classification de fonctions reprise à l'annexe I de la convention collective de travail du 25 avril 2003, telle que modifiée par la convention collective de travail du 16 juin 2003, concernant l'introduction d'une classification de fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative.

§ 3. Cette échelle de rémunération remplace l'échelle de rémunération visée à l'article 4 de la convention collective de travail du 25 avril 2003 précitée au 1<sup>er</sup> octobre 2009.

### **Article 3**

L'échelle de rémunération prévoit pour chacune des 6 catégories de la classification de fonctions des augmentations barémiques sur la base du critère de l'expérience professionnelle. Sans préjudice de l'application du chapitre IV 'cas particuliers', les rémunérations barémiques, issues du nouveau barème, applicables aux travailleurs visés à l'article 1 § 1 constituent un salaire minimum pour chaque catégorie en fonction de l'expérience professionnelle du travailleur.

### **Article 4**

§ 1. Par 'expérience professionnelle', il est entendu les prestations professionnelles de l'employé, exprimées en années complètes, dans le secteur textile belge ou européen ou dans un autre secteur et en tenant compte de certaines assimilations telles que fixées aux §§ 4 et 5 du présent article.

§ 2. Pour la détermination des prestations professionnelles, aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein et les prestations à temps partiel.

§ 3. En vue de la détermination des prestations professionnelles dans le secteur textile ou dans un autre secteur sont prises exclusivement en compte : les périodes d'exercice effectif dans la même fonction ou dans une autre fonction, quelle que soit la catégorie à laquelle cette fonction appartient, et peu importe si cette fonction est exercée chez l'employeur auprès de qui l'employé a été engagé ou chez un autre employeur.

§ 4. Les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives à l'exception de:

- a) périodes de suspension complète pour cause de crédit-temps pris aux fins de donner des soins à un enfant âgé de moins de 18 ans, à un(e) mère/père âgé(e) de plus de 70 ans, à un membre de la famille gravement malade ou à une personne qui souffre d'une maladie incurable et qui se situe dans une phase terminale, à partir de la troisième année;
- b) périodes de suspension complète pour cause de crédit-temps pris en vue de suivre une formation professionnelle organisée, subsidiée ou reconnue par l'autorité régionale compétente et dont le programme comporte au moins 120 heures sur base annuelle, à partir de la deuxième année;
- c) périodes de suspension complète pour cause de crédit-temps sans les motifs visés aux points a) et b) ci-avant.

§ 5. les périodes en dehors de l'exécution du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives comme suit:

- a) les périodes de chômage complet couvertes par une indemnité de chômage avec un maximum de deux ans;
- b) les périodes de maladie ou d'invalidité couvertes par l'assurance maladie et invalidité avec un maximum de deux ans;
- c) les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, couvertes par des indemnités.

## **Article 5**

§ 1. La courbe de l'expérience professionnelle relevante dans toutes les catégories reprises dans l'échelle de rémunération démarre à partir de l'âge de 21 ans.

§ 2. Pour toutes les catégories, les rémunérations de départ sont fixées au niveau 0 du barème, correspondant à 0 année d'expérience.

§ 3. Partant des rémunérations de départ, les salaires barémiques augmentent dans la mesure où l'expérience professionnelle s'accroît de 12 mois, au regard de l'expérience professionnelle exprimée en années pleines, acquise au moment de l'entrée en service ou depuis la dernière augmentation barémique résultant d'un accroissement de l'expérience. L'augmentation salariale barémique prend effet durant le mois qui suit le mois dans lequel l'augmentation de l'expérience professionnelle requise a été atteinte.

Pour les employés qui se situent dans une phase du barème d'expérience dans laquelle une augmentation barémique est prévue tous les deux ans, les salaires barémiques augmentent en fonction de l'augmentation de l'expérience professionnelle de 24 mois, au regard de l'expérience professionnelle exprimée en années pleines, acquise au moment de l'entrée en service ou depuis la dernière augmentation barémique résultant d'un accroissement de l'expérience. L'augmentation salariale barémique prend effet durant le mois qui suit le mois dans lequel l'augmentation de l'expérience professionnelle requise a été atteinte.

Des parties d'années peuvent être additionnées afin d'obtenir une année complète d'expérience professionnelle relevante.

## **Article 6**

§ 1. Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est fixé conformément au barème d'expérience de la catégorie à laquelle sa fonction appartient et sur la base de l'expérience professionnelle relevante telle que visée aux articles 4 et 5 § 1. Pour la fixation du salaire barémique au moment de l'entrée en service, il est uniquement tenu compte de l'expérience professionnelle relevante exprimée en années complètes.

§ 2. Au plus tard au moment de l'entrée en service, l'employeur demande expressément à l'employé de lui transmettre les éléments de preuve externes nécessaires à la fixation de son expérience professionnelle relevante.

Handwritten signature and date: 19/7

§ 3. L'employé doit transmettre à l'employeur au plus tard dans le mois qui suit son entrée en service les éléments de preuves nécessaires.

§ 4. Si l'employé, malgré la demande expresse de l'employeur au plus tard au moment de l'entrée en service, transmet tardivement les pièces externes nécessaires, aucune régularisation pour la période écoulée ne sera effectuée.

### **CHAPITRE III                    DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

#### **Article 7**

§ 1. Par dérogation à l'article 6 et pour les employés de toutes les catégories en service au moment de l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération, le nombre d'années d'expérience professionnelle, exprimées en années complètes, pris en considération pour le passé, est égal au nombre d'années qui dans le barème d'expérience correspond au montant du salaire barémique qui leur était applicable au moment où l'échelle de rémunération, reprise à l'annexe 1 de la convention collective du travail du 25 avril 2003 a cessé de produire ses effets.

§ 2. Après l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de rémunération, la première augmentation sur la base de l'accroissement de l'expérience professionnelle a lieu le premier jour du 13<sup>ème</sup> mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée à la rémunération sectorielle minimum de l'employé avant l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération.

Pour les employés qui se situent dans une phase du barème d'expérience dans laquelle il est prévu une augmentation barémique tous les deux ans, la première augmentation barémique aura lieu le premier jour du 25<sup>ème</sup> mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée à la rémunération sectorielle minimum de l'employé avant l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération.

Les augmentations barémiques qui suivent sont accordées, conformément à l'article 5 § 3, après que l'expérience professionnelle ait augmenté de 12 ou de 24 mois, en fonction de la phase du barème d'expérience dans laquelle l'employé se trouve.

§ 3. Pour les employés de toutes les catégories dont la rémunération sectorielle minimum n'a pas encore subi d'augmentation barémique en raison de la récente entrée en service au moment de l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération, la première augmentation barémique après l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération aura lieu le premier jour du 13<sup>ème</sup> mois qui suit leur entrée en service.

Pour les employés qui se situent dans une phase du barème d'expérience dans laquelle il est prévu une augmentation barémique tous les deux ans, la première augmentation barémique après l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération aura lieu le 1<sup>er</sup> jour du 25<sup>ème</sup> mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée à la rémunération sectorielle minimum de l'employé avant l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération.

Par la suite, les augmentations barémiques sont accordées, conformément à l'article 5 § 3, après que l'expérience professionnelle ait augmenté de 12 ou 24 mois, en fonction de la phase du barème d'expérience dans laquelle l'employé se situe.



Les augmentations barémiques qui suivent sont accordées, conformément à l'article 5 § 3, après que l'expérience professionnelle ait augmenté de 12 ou de 24 mois, en fonction de la phase du barème d'expérience dans laquelle l'employé se trouve.

#### **Article 8**

L'introduction de la nouvelle échelle de rémunération ne peut mener à une diminution de la rémunération effective de l'employé, en service au moment de l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération.

#### **Article 9**

Lors de l'introduction de l'échelle de rémunération, aucune nouvelle exigence ne peut être formulée en ce qui concerne le niveau et la structure des rémunérations effectives.

### **CHAPITRE IV      CAS PARTICULIERS**

#### **Article 10**

L'employé dont la fonction appartient à la catégorie 1 de la classification des fonctions et qui a au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise, est rémunéré en tenant compte du barème d'expérience correspondant à la catégorie 2 de l'échelle de rémunération.

#### **Article 11**

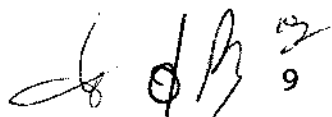
L'employé dont la fonction appartient à la catégorie 5 ou 6 de la classification de fonctions, peut, au cours de la première année d'occupation dans l'entreprise, être rémunéré en tenant compte du barème d'expérience correspondant à une catégorie inférieure de l'échelle de rémunération.

#### **Article 12**

Pour les contremaîtres et les chefs-contremaîtres qui ont été engagés sous contrat de travail d'employé, la rémunération mensuelle effective correspond à ce qui a été prévu dans l'échelle salariale du personnel dirigeant sous statut d'ouvrier, introduite par la convention collective de travail du 9 novembre 2001 portant actualisation de la classification de fonctions pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie, telle qu'introduite par le point V, 'Classification de fonctions et échelle salariale barémique', de la convention collective de travail nationale du 4 mars 1993 pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie.

#### **Article 13**

A l'employé qui exerce la fonction de représentant de commerce, il est garanti une rémunération minimale pendant la première année d'occupation, qui est égale à la rémunération renseignée à la rémunération de départ de la catégorie 4 de l'échelle de rémunération. A partir de la deuxième année dans l'entreprise, cette rémunération minimum garantie est égale à celle prévue à la rémunération de départ de la catégorie 5 de l'échelle

Handwritten signature and initials, possibly 'J. B.' with a date '02/9'.

de rémunération. Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions. Le décompte définitif est établi sur la base des rémunérations payées au cours de l'année civile écoulée.

#### **Article 14**

Pour les employés occupés en double équipe, en équipe de nuit et pour les régimes de travail spéciaux, les coefficients conventionnels, en vigueur pour les ouvriers, sont appliqués pour le calcul des rémunérations des employés impliqués dans ces régimes de travail.

#### **Article 15**

Pour les employés qui sont âgés de moins de 21 ans l'échelle dégressive suivante est d'application:

- 20 ans = 100 % de la rémunération correspondant à la rémunération de départ de la catégorie ;
- 19 ans = 95 % de la rémunération correspondant à la rémunération de départ de la catégorie et 100 % à partir d'une année d'ancienneté.
- 18 ans = 92,5 % de la rémunération correspondant à la rémunération de départ de la catégorie.

### **CHAPITRE V. DISPOSITIONS ABROGATOIRES**

#### **Article 16**

L'échelle de rémunération visée à l'article 4 de la convention collective de travail précitée du 25 avril 2003 cesse de produire ses effets au moment où l'échelle de rémunération introduite par présente convention collective de travail entre en vigueur.

#### **Article 17**

Les disposition des articles 8 à 14 et des articles 16 à 21 de la convention collective de travail précitée du 25 avril 2003 cessent de produire leurs effets au moment où la présente convention collective de travail entre en vigueur.

### **CHAPITRE VI. DECLARATION RENDUE OBLIGATOIRE PAR ARRETE ROYAL**

#### **Article 18**

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



**CHAPITRE VII      DUREE DE LA CONVENTION****Article 19**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire et aux parties signataires.

Fait à Gand le 24 avril 2009

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 AVRIL 2009  
CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE NOUVELLE ECHELLE DE  
REMUNERATION DANS LE SECTEUR TEXTILE**

**NOUVELLE ECHELLE DE REMUNERATIONS (C.P. n° 214)**

**Montants mensuels au 1/10/2008**

*Tranche d'index (base 2004) = 110,171 - 112,373*

ANNEES D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE*	1	2	3	4	5	6
0	1.675,98	1.712,24	1.771,18	1.807,44	1.877,15	1.969,59
1	1.692,48	1.730,76	1.791,22	1.826,75	1.903,03	2.000,67
2	1.709,09	1.749,48	1.811,48	1.847,15	1.929,29	2.032,22
3	1.725,91	1.768,40	1.832,02	1.868,09	1.955,90	2.064,28
4	1.742,88	1.787,56	1.852,75	1.889,23	1.982,88	2.096,87
5	1.760,03	1.806,92	1.873,72	1.910,64	2.010,26	2.129,97
6	1.777,36	1.826,48	1.894,95	1.932,29	2.038,00	2.163,59
7	1.794,84	1.846,26	1.916,43	1.954,20	2.066,14	2.197,76
8	1.812,51	1.866,25	1.938,14	1.976,34	2.094,67	2.232,47
9	1.830,37	1.886,48	1.960,11	1.998,74	2.123,59	2.267,74
10	1.848,37	1.906,92	1.982,32	2.021,41	2.152,95	2.303,57
11	1.866,58	1.927,59	2.004,79	2.044,32	2.182,69	2.339,99
12	1.884,98	1.948,49	2.027,53	2.067,51	2.212,86	2.376,98
13	1.903,52	1.969,60	2.050,53	2.090,97	2.243,44	2.414,55
14	1.922,29	1.990,96	2.073,78	2.114,68	2.274,45	2.452,73
16	1.941,23	2.012,56	2.097,30	2.138,69	2.305,90	2.491,54
18	1.960,35	2.034,38	2.121,09	2.162,94	2.337,79	2.530,95
20	1.979,69	2.056,45	2.145,17	2.188,10	2.370,11	2.570,97
22	1.999,19	2.078,77	2.169,52	2.212,34	2.402,92	2.611,68
24	2.018,90	2.101,31	2.194,13	2.237,46	2.436,15	2.653,01

\* La courbe d'expérience débute à l'âge de 21 ans

