

**ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 27 JUNI 2011**

Gelet op de ontwerp-krachtlijnen van een collectieve arbeidsovereenkomst 2011-2012 voor de bedienden in de textielsector van 30 mei 2011,

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. 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.
- §2 In afwijking op §1 is artikel 11 van onderhavige overeenkomst enkel toepasselijk op de bedienden waarvan de functie beantwoordt aan de criteria van één van de zes categorieën waarvan sprake in de functieclassificatie voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de eraan gekoppelde weddeschaal.
- §3 In afwijking op §1 zijn enkel de bepalingen van de artikelen 2 tot en met 10 en van de artikelen 18 tot en met 25 van toepassing op de firma N.V. Celanese en op haar bedienden.

HOOFDSTUK II. TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

Artikel 2

De bepalingen inzake tewerkstelling, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 1983, verlengd en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 4 maart 1985, van 24 februari 1987, van 13 maart 1989, van 8 maart 1991, van 24 maart 1993, van 15 mei 1995, van 25 april 1997, van 2 april 1999, van 10 mei 2001, van 25 april 2003, van 20 juni 2005, van 20 april 2007 en van 24 april 2009 worden verlengd voor de jaren 2011 en 2012.

Artikel 3

De hierboven vermelde verlenging van 2 jaren van de tewerkstellingsverbintenissen behelst volgende principes:

- a) De bediende die wordt afgedankt moet binnen de drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst door een bediende worden vervangen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 1991.
- b) Er kan van voormeld principe worden afgeweken overeenkomstig de modaliteiten voorzien in voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 1991.

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

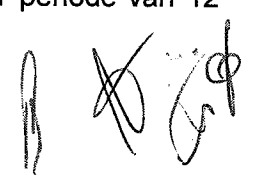
Artikel 4

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

Artikel 5

In uitvoering van artikel 2 §3 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt voor de bedienden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen de toepassing van de CAO nr. 77bis beperkt tot het stelsel van tijdskrediet waarbij de arbeidsprestaties volledig worden geschorst.

Artikel 6

- In uitvoering van artikel 3 § 2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 jaar op 5 jaar gebracht over de gehele loopbaan.
 - Het opnemen van het tijdskrediet na uitputting van het 1ste jaar gebeurt per periode van 12 maanden.
- 

Artikel 7

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt voor de bedienden tewerkgesteld in ploegen het recht op 1/5 loopbaanvermindering toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden die in ploegen werken.

Artikel 8

In uitvoering van artikel 9 § 2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt het recht op 1/5 loopbaanvermindering voor de bedienden van 50 jaar en ouder, tewerkgesteld in ploegen toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden die in ploegen werken.

Artikel 9

In uitvoering van artikel 15 § 7 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis komen ondertekenende partijen overeen dat, op het niveau van de technische bedrijfseenheid, de drempel ten uitzonderlijke titel kan overschreden worden voor bijkomende aanvragen inzake tijdskrediet waarvan de werkgever van oordeel is dat deze vlot kunnen ingepast worden in de bestaande arbeidsorganisatie.

Deze uitbreiding van de drempel geldt slechts voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

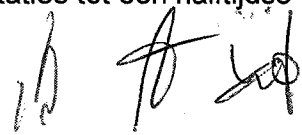
Artikel 10

§ 1 Op de bedienden van 55 jaar en ouder die een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, worden gedurende de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 de artikelen 14bis, 15, § 1, laatste lid, 15, § 3 laatste lid en 15 § 5, laatste lid van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis toegepast.

Voor de toepassing van artikel 15, § 4, eerste lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis worden gedurende de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 de bedienden van 50 tot 54 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis of als bedoeld in artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 en voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel zoals bedoeld en berekend overeenkomstig het eerste lid van onderhavige paragraaf.

§ 2 In het kader van de toepassing van § 1 van onderhavig artikel, brengt de bediende van 55 jaar en ouder die het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in § 1 van onderhavig artikel wenst uit te oefenen, zijn werkgever hiervan tenminste 6 maanden vooraf schriftelijk op de hoogte.

§ 3 In het kader van de toepassing van § 1 van onderhavig artikel, kan de werkgever binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals verricht overeenkomstig § 2 van onderhavig artikel, de uitoefening van het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse



betrekking in uitzonderlijke gevallen weigeren, mits schriftelijke motivering aan de betrokken bediende.

HOOFDSTUK IV. KOOPKRACHT

Artikel 11

§1 Vanaf 1 september 2012 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,65 euro per maaltijdcheque.

§2 Indien de nominale waarde van de maaltijdcheque reeds 7 euro bedraagt, wordt het effectieve maandloon met 0,25% verhoogd vanaf 1 september 2012.

HOOFDSTUK V. VORMING EN OPLEIDING

Artikel 12

De sector doet gedurende de jaren 2011 en 2012 een inspanning op het vlak van vorming en opleiding, die wordt gerealiseerd door een werkgeversbijdrage van 0,10% berekend op het volledige loon van de bedienden zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet, te storten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk. Aldus levert de sector een inspanning op het vlak van permanente vorming. Over de aanwending van deze 0,10 % bijdrage zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden.

Artikel 13

Onverminderd de inspanning voorzien in artikel 12 doet de sector gedurende de jaren 2011 en 2012 een inspanning van 0,20 % berekend op het volledige loon van de bedienden, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet, voor de vorming en opleiding van risicogroepen. Deze werkgeversbijdrage wordt eveneens gestort aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk. Over de vorming en opleiding van deze risicogroepen zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die vóór 1 juli 2011 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 14

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

Artikel 15

- § 1 Om de participatiegraad aan opleiding te verhogen, zullen door Cobot-Bedienden vzw aanvragen ingediend worden bij het paritair comité nr. 214 voor de erkenning van sectorale beroepsopleidingen in het stelsel betaald educatief verlof. Hiertoe wordt een afzonderlijk sectoraal afsprakenkader opgemaakt.
- § 2 Voor de uren waarop de bediende deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk als beroepsopleiding in het stelsel van het betaald educatief verlof, heeft hij recht op zijn normaal loon, zonder toepassing van de loongrens m.b.t. het betaald educatief verlof, zoals voorzien in artikel 114 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.
- § 3 Voor dagen waarop de bediende deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk als beroepsopleiding in het stelsel van het betaald educatief verlof, heeft hij recht op maaltijdcheques.
- § 4 Onderhavig artikel geldt voor de periode van 1 september 2011 tot en met 31 augustus 2013

Artikel 16

Overeenkomstig de bepalingen voorzien in de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, inzonderheid artikel 42, en het uitvoerend koninklijk besluit van 30 maart 2000, inzonderheid artikel 10 §2, formuleert het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk een positief advies m.b.t. een sectorale vrijstelling van de verplichting om jongeren aan te werven in het kader van het startbaanstelsel. Het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk dient daartoe een aanvraag in bij de minister van Werk. Deze aanvraag zal betrekking hebben op de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013.

Artikel 17

COBOT-Bedienden blijft de motor van het opleidings- en vormingsgebeuren in de sector. De opleidingsprojecten die door COBOT-Bedienden worden uitgevoerd, worden voorafgaandelijk goedgekeurd in de schoot van de permanente werkgroep van COBOT-Bedienden.

HOOFDSTUK VI. CONVENTIONEEL VOLTIJDS BRUGPENSIOEN**Artikel 18**

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

Het betreft de volgende stelsels:

- algemeen stelsel: 60 jaar en respectievelijk minimum 30 jaar (35 jaar vanaf 2012) beroepsverleden als loontrekkende voor de mannen en minimum 26 jaar (28 jaar vanaf 2012) voor de vrouwen: collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013 m.b.t. de voorwaarden van solidarisering van het stelsel zoals bepaald in artikel 19 hierna;
- specifiek stelsel lange loopbanen: 58 jaar en respectievelijk minimum 37 jaar (38 jaar vanaf 2012) beroepsverleden als loontrekkende voor de mannen en minimum 33 jaar (35 jaar vanaf 2012) voor de vrouwen; collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013;
- specifiek stelsel nacht: 56 jaar, minimum 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende waarvan minimum 20 jaar nachtarbeid: collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012;
- specifiek interprofessioneel stelsel voor 40 jaar effectieve prestaties en op 14, 15 of 16 jaar RSZ-bijdragen betaald hebben: collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 m.b.t. de voorwaarden van solidarisering van het stelsel zoals bepaald in artikel 19 hierna.

Artikel 19

Voor de 4 stelsels, bedoeld in artikel 18 hiervoor geldt:

- het behoud van de bestaande conventionele anciënniteitsvoorwaarden, zoals vermeld in artikel 15 litt.b) van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005;
- de solidarisering van de aanvullende vergoeding en de bijzondere werkgeversbijdragen met rechtstreekse betaling van de aanvullende vergoeding en de bijzondere werkgeversbijdragen door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tot het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, kan terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk; de Raad van Beheer van het Fonds bepaalt de modaliteiten van de terugvordering door de werkgevers en de terugbetaling door het Fonds;
- de doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting, conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

HOOFDSTUK VII. CONVENTIONEEL HALFTIJDs BRUGPENSIOEN

Artikel 20

Voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers ingeval van halvering van de arbeidsprestaties. De minimumleeftijd om op halftijds brugpensioen gesteld te worden is 56 jaar.

Artikel 21

Aan de bedienden die in de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 tot het halftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding rechtstreeks uitbetaald door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tot het bedrag voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad, bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk kan terugvorderen. De werkgever kan eveneens de kost van de eventuele bijzondere werkgeversbijdragen bij het Fonds terugvorderen.

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

HOOFDSTUK VIII. HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Artikel 22

Met ingang van 1 juli 2011 wordt de werkgeversbijdrage, bedoeld in artikel 14 litt. c) van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, geschorst gedurende 6 kwartalen ten belope van 0,10%.

Gelet op de schorsing bedoeld in voorgaande alinea bedraagt de werkgeversbijdrage, bedoeld in artikel 14 litt. c) van de statuten van het Fonds, gedurende het eerste en het tweede kwartaal van 2011 1,15% en gedurende de overige kwartalen van de jaren 2011 en 2012 1,05%.

Artikel 23

Met ingang van 1 januari 2012 wordt de syndicale premie, bedoeld in artikel 6bis, eerste alinea, van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, vastgesteld op maximum 123,90 euro per gesyndikeerde en per jaar.

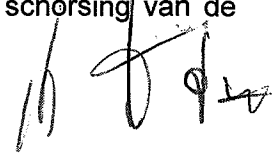
Artikel 24

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

HOOFDSTUK IX. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VOOR BEDIENDEN

Artikel 25

In uitvoering van 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, wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten m.b.t. de regeling van schorsing van de



uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid, bij gebrek aan werk wegens economische redenen voor de bedienden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal de inhoudelijke bepalingen van de CAO van 15 juni 2009 betreffende een tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2009, de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2010 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 januari 2011, overnemen en dit voor de periode van 1 januari 2012 tot en met 30 juni 2013.

HOOFDSTUK X. ELEKTRONISCHE MAALTIJDCHEQUES

Artikel 26

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om tegen uiterlijk 1 oktober 2011 een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten met het oog op een sectorale omkadering van de invoering van de elektronische maaltijdcheques in de ondernemingen.

HOOFDSTUK XI. SOCIALE VREDE

Artikel 27

De ondertekenende partijen engageren zich de sociale vrede te respecteren gedurende de periode van 1 januari 2011 tot en met 30 juni 2013.

HOOFDSTUK XII. DUUR VAN DE OVEREENKOMST

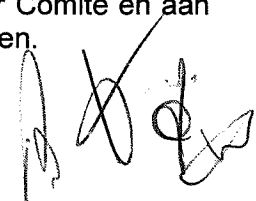
Artikel 28

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor de periode vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012, met uitzondering van:

- de artikelen 4 tot en met 8, en 23, welke gelden voor onbepaalde duur;
- artikel 11 welke geldt voor onbepaalde duur vanaf de erin vermelde datum van inwerkingtreding;
- de artikelen 15, 16, 18, 19, 25 en 27 welke gelden voor de erin vermelde specifieke duur vanaf de erin vermelde datum van inwerkingtreding.

Artikel 29

De bepalingen van onbepaalde duur van deze overeenkomst kunnen door elke partij opgezegd worden per aangetekend schrijven overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende partijen, mits een opzeggingstermijn van tenminste zes maanden.



HOOFDSTUK XIII. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING**Artikel 30**

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

Gedaan te Gent op 27 juni 2011

4

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
NATIONALE GENERALE DU 27 JUIN 2011**

Vu le projet de lignes de force d'une convention collective du travail 2011 – 2012 pour les employés du secteur textile du 30 mai 2011,

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 du textile, du bois et de l'ameublement

d'autre part,

CE QUI SUIVIT :

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§1 Cette convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les employés de l'Industrie Textile et de la Bonneterie et aux employés qu'elles occupent.

§2 Par dérogation au § 1, l'article 11 de la présente convention collective de travail est exclusivement applicable aux employés dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories de la classification visée dans la convention collective de travail du 25 avril 2003 relative à la classification de fonctions revue et actualisée et à l'échelle de rémunération y afférente.

§3 Par dérogation au § 1, seules les dispositions des articles 2 à 10 inclus et des articles 18 à 25 inclus sont applicables à l'entreprise S.A. Célanèse et à ses employés.



CHAPITRE II. OBLIGATIONS D'EMPLOI

Article 2

Les dispositions relatives à l'emploi prévues par la convention collective de travail du 22 avril 1983, modifiées et prolongées par les conventions collectives de travail du 4 mars 1985, du 24 février 1987, du 13 mars 1989, du 8 mars 1991, du 24 mars 1993, du 15 mai 1995, du 25 avril 1997, du 2 avril 1999, du 10 mai 2001, du 25 avril 2003, du 20 juin 2005, du 20 avril 2007 et du 24 avril 2009 sont prolongées pour les années 2011 et 2012.

Article 3

La prolongation de deux ans visée ci-dessus des obligations d'emploi comporte les principes suivants:

- a) L'employé licencié doit être remplacé par un employé dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 8 mars 1991.
- b) Il peut être dérogé au principe ci-dessus conformément aux modalités prévues par la convention collective de travail précitée du 8 mars 1991.

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

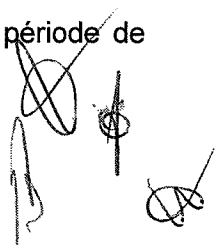
Article 4

Conformément aux possibilités offertes par la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 du Conseil National du Travail remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la convention collective de travail n° 77ter du 10 juillet 2002 et la convention collective de travail n° 77quater du 30 mars 2007, des dérogations telles que fixées aux articles 5 à 10 inclus ci-après sont accordées.

Article 5

En exécution de l'article 2 § 3 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, l'application de la convention collective de travail n° 77bis est limitée, pour les employé(e)s occupé(e)s dans les équipes relais et les semi-équipes relais, au régime de crédit-temps dans le cadre duquel les prestations de travail sont totalement suspendues.

Article 6

- En exécution de l'article 3 § 2 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée de 1 an à 5 ans sur l'ensemble de la carrière.
 - L'exercice du droit au crédit-temps après épuisement de la 1^e année se fait par période de 12 mois.
- 

Article 7

En exécution de l'article 6 § 2 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, le droit à la diminution de carrière de 1/5 est accordé aux employés occupés en équipes à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés occupés en équipes.

Article 8

En exécution de l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, le droit des employés de 50 ans et plus occupés en équipes à une diminution de carrière de 1/5, est accordé à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés occupés en équipes.

Article 9

En exécution de l'article 15 § 7 de la convention collective de travail n° 77bis précitée, les parties signataires conviennent que, au niveau de l'unité technique d'exploitation, le plafond peut exceptionnellement être dépassé pour les demandes supplémentaires en matière de crédit-temps dont l'employeur estime qu'elles peuvent facilement être intégrées dans l'organisation du travail existante.

Cette extension du plafond est uniquement valable pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus.

Article 10

§ 1 Les employés de 55 ans et plus exerçant ou ayant demandé une diminution des prestations de travail à un mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail 77bis ou de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, pour autant que ce régime se poursuive après le 1^{er} janvier 2002, les articles 14bis, 15, § 1, dernier alinéa, 15, § 3 dernier alinéa et 15, § 5, dernier alinéa de la convention collective de travail 77bis sont d'application pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus.

En application de l'article 15, § 4, premier alinéa de la convention collective de travail n° 77bis, les employés âgés de 50 à 54 ans qui, pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, diminuent leurs prestations de travail à un mi-temps, tel que visé à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77bis ou à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et pour autant que ce régime se poursuive après le 1^{er} janvier 2002, sont pris en considération pendant cinq ans dans le cadre du plafond tel que visé et calculé conformément au premier alinéa du présent paragraphe.

§ 2 En application de § 1 du présent article, l'employé de 55 ans et plus souhaitant exercer son droit à une diminution des prestations de travail à un mi-temps comme mentionné à § 1 du présent article doit en informer son employeur par écrit au moins 6 mois à l'avance.

§ 3 En application de § 1 du présent article, l'employeur peut, dans des cas exceptionnels et dans un délai d'un mois suivant la communication écrite conformément au § 2 du présent article, refuser l'exercice du droit à une diminution des prestations de travail à un mi-temps pour autant qu'une motivation écrite soit adressée à l'employé concerné.

CHAPITRE IV. POUVOIR D'ACHAT

Article 11

- §1 A partir du 1^{er} septembre 2012, la part patronale dans le chèque-repas est majorée de 0,65 euro par chèque-repas.
- § 2 Si la part nominale du chèque-repas s'élève déjà à 7 euros, la rémunération mensuelle effective est majorée de 0,25 % à partir du 1^{er} septembre 2012.

CHAPITRE V. FORMATION ET APPRENTISSAGE

Article 12

Le secteur fournit en 2011 et 2012 un effort supplémentaire en matière de formation et d'apprentissage, qui est réalisé par le versement au Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie d'une cotisation patronale de 0,10 %, calculée sur le salaire complet des employés, tel que défini par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et par les arrêtés d'exécution de cette loi. De cette manière, le secteur fournit un effort en matière de formation permanente. Une convention collective de travail distincte sera conclue concernant l'affectation de cette cotisation de 0,10 %.

Article 13

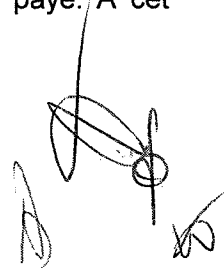
Sans préjudice de l'effort mentionné à l'article 12, le secteur réalise également en 2011 et 2012 un effort pour la formation et l'apprentissage des groupes à risques de 0,20 %, calculé sur le salaire complet des employés, tel que défini par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et par les arrêtés d'exécution de cette loi. Cette cotisation est également versée au Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie. Une convention collective de travail distincte qui sera conclue et déposée avant le 1^{er} juillet 2011 au greffe du Service des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, règlera la formation et l'apprentissage de ces groupes à risque.

Article 14

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

Article 15

- § 1 Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, CEFRET-Employés asbl introduira des demandes auprès de la commission paritaire n° 214 afin de reconnaître des formations professionnelles sectorielles dans le régime de congé-éducation payé. A cet effet, un cadre de dispositions distinct sera rédigé.



§ 2 Pour les heures auxquelles l'employé participe à des formations sectorielles, reconnues par la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie comme des formations professionnelles dans le cadre du régime de congé-éducation payé, il a droit à la rémunération habituelle sans application du plafond salarial concernant le congé-éducation payé, comme prévu à l'article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

§ 3 L'employé a droit à des chèques-repas pour les jours pendant lesquels l'employé participe à des formations sectorielles reconnues par la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie comme des formations professionnelles dans le régime du congé-éducation payé.

§ 4 L'article ci-dessus vaut pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2013 inclus.

Article 16

Conformément aux dispositions prévues dans la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, et en particulier l'article 42, et l'arrêté royal d'exécution du 30 mars 2000, et en particulier l'article 10, § 2, la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie formule un avis positif concernant une exemption sectorielle de l'obligation d'engager des jeunes dans le cadre du régime de premier emploi. A cet effet, la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie introduit une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Cette demande concernera la période du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2013 inclus.

Article 17

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

CHAPITRE VI.

PREPENSION CONVENTIONNELLE A TEMPS PLEIN

Article 18

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

Ceci concerne les régimes suivants :

- régime général : 60 ans avec respectivement au moins 30 années de carrière professionnelle (35 années à partir de 2012) en tant que salarié pour les hommes et 26 années (28 années à partir de 2012) pour les femmes : convention collective de travail couvrant la période du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2013 inclus concernant les conditions de solidarisation du régime telles que fixées à l'article 19 ci-après ;

- régime spécifique longues carrières : 58 ans avec respectivement au moins 37 années de carrière professionnelle (38 années à partir de 2012) en tant que salarié pour les hommes et 33 années pour les femmes (35 années à partir de 2012) : convention collective de travail couvrant la période du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2013 inclus ;
- régime spécifique nuit : 56 ans, avec au moins 33 ans de carrière professionnelle en tant que salarié dont au moins 20 ans de travail de nuit : convention collective de travail couvrant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus ;
- régime spécifique interprofessionnel pour 40 années de prestations effectives et paiement des cotisations ONSS dès l'âge de 14, 15 ou 16 ans : convention collective de travail couvrant la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus concernant les conditions de solidarisation du régime telles que fixées à l'article 19 ci-après.

Article 19

Les principes suivants s'appliquent aux 4 régimes visés à l'article 18 :

- le maintien des conditions d'ancienneté conventionnelles existantes, telles que mentionnées à l'article 15 litt. b) de la convention collective nationale générale du 20 juin 2005 ;
- la solidarisation de l'indemnité complémentaire et des cotisations patronales spéciales avec paiement direct de l'indemnité complémentaire et des cotisations patronales spéciales par l'employeur, qui peut réclamer auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie le remboursement du montant de l'indemnité complémentaire, limité au montant calculé conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, ainsi que les cotisations patronales spéciales dues sur le montant de l'indemnité complémentaire, calculées conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail ; le Conseil d'Administration du Fonds détermine les modalités de recouvrement par les employeurs et de remboursement par le Fonds ;
- le paiement continué de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

CHAPITRE VII. PREPENSION CONVENTIONNELLE A MI-TEMPS

Article 20

Au cours de la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus, un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la convention collective de travail n° 55 du Conseil National du Travail instituant un régime d'indemnisation complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de leurs prestations de travail à mi-temps. L'âge minimum pour être mis en prépension à mi-temps est de 56 ans.

Article 21

Aux employés qui, au cours de la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 inclus, entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée directement par l'employeur, qui peut réclamer auprès du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie le remboursement de l'indemnité complémentaire, limité au montant calculé conformément à la CCT n° 55 précitée du Conseil National du Travail. L'employeur peut également récupérer auprès du Fonds le coût des cotisations patronales spéciales éventuelles.

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

CHAPITRE VIII. LE FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Article 22

A partir du 1^{er} juillet 2011, la cotisation patronale visée à l'article 14 litt. c) des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie est suspendue pendant 6 trimestres à concurrence de 0,10 %.

Vu la suspension visée à l'alinéa précédent, la cotisation patronale visée à l'article 14 litt. c) des statuts du Fonds s'élève à 1,15 % pour le premier et le deuxième trimestre de 2011 et à 1,05 % pour les autres trimestres de 2011 et 2012.

Article 23

A partir du 1^{er} janvier 2012, la prime syndicale, visée à l'article 6bis, premier alinéa des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, est fixée à 123,90 euros par syndiqué et par an.

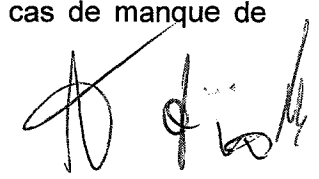
Article 24

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

CHAPITRE IX. CHOMAGE TEMPORAIRE POUR EMPLOYES

Article 25

En exécution de 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, une convention collective de travail distincte est conclue concernant le régime de suspension de l'exécution du contrat de travail et du régime de travail à temps réduit, en cas de manque de travail pour des raisons économiques pour les employés.



Cette convention collective de travail reprendra les dispositions portant sur le contenu de la CCT du 15 juin 2009 relative à un régime collectif temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, comme prolongée par la convention collective de travail du 14 décembre 2009, la convention collective de travail du 11 juin 2010 et la convention collective de travail du 3 janvier 2011, et ce, pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 30 juin 2013 inclus.

CHAPITRE X. CHEQUES-REPAS ELECTRONIQUES

Article 26

Les parties signataires s'engagent à conclure au plus tard le 1^{er} octobre 2011 une convention collective de travail sectorielle en vue de l'encadrement sectoriel de l'introduction des chèques-repas électroniques dans les entreprises.

CHAPITRE XI. PAIX SOCIALE

Article 27

Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale pendant la période du 1^{er} janvier 2011 au 30 juin 2013 inclus.

CHAPITRE XII. DUREE DE LA CONVENTION

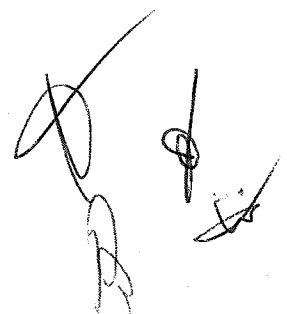
Article 28

La présente convention entre en vigueur au 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour la période du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus, à l'exception :

- des articles 4 à 8 inclus et 23, qui sont conclus pour une durée indéterminée ;
- de l'article 11, qui est conclu pour une durée indéterminée à partir de la date de l'entrée en vigueur qui y est mentionnée ;
- des articles 15, 16, 18, 19, 25 et 27, qui sont conclus pour la durée spécifique qui y est mentionnée à partir de la date d'entrée en vigueur qui y est également mentionnée.

Article 29

Les dispositions de la présente convention conclues pour une durée indéterminée peuvent être dénoncées par chacune des parties par lettre recommandée envoyée au président de la Commission paritaire et à toutes les parties signataires, moyennant un délai de préavis d'au moins six mois.



CHAPITRE XIII. DECLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE PAR ARRETE ROYAL

Article 30

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

Fait à Gand, le 27 juin 2011