

02-04-2001

07-06-2001 N

57.394 / 60/120

LU

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 MARS 2001****EXECUTION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL POUR LES ANNEES 2001 et 2002****CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION****Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises de textile et de la bonneterie et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés, qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, à l'exception de la S.A. Celanese, pour laquelle les chapitres V et XI sont toutefois applicables, et à l'exception des entreprises et des ouvriers (ières) y occupés qui relèvent de la compétence des sous-commissions paritaires de l'industrie textile de Verviers (S.C.P. 120.01) du Lin (S.C.P. 120.02) et du Jute (S.C.P. 120.03).

**CHAPITRE II. SALAIRES****Article 2**

- a) Dans l'industrie textile et de la bonneterie, les salaires barémiques et effectifs seront augmentés de 5 BEF de l'heure en simple équipe à partir du 1<sup>er</sup> avril 2001.
- b) Dans l'industrie textile et de la bonneterie, les salaires barémiques et effectifs seront augmentés de 4 BEF de l'heure, en simple équipe à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.
- c) Dans l'industrie textile et de la bonneterie, les salaires barémiques et effectifs seront augmentés de 4 BEF de l'heure, en simple équipe à partir du 1<sup>er</sup> avril 2002.

Pour les autres régimes de travail, les montants forfaitaires mentionnés sont majorés des coefficients en vigueur.

**CHAPITRE III. MESURES D'EMPLOI****Principe****Article 3**

Les mesures suivantes relatives à la promotion de l'emploi sont prises :

- prolongation des obligations d'emploi.
- prépension à mi-temps.
- interruption de carrière pour les + 50 ans.
- application de la convention n°77 du Conseil National du Travail

d

A

## Engagements en matière d'emploi

### Article 4

Les engagements en matière d'emploi prévus aux articles 4 à 15 de la convention collective de travail du 10 février 1989 portant exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juillet 1989, complétés et prorogés pour les années 1991-1992 par l'article 8 de la convention collective de travail du 21 février 1991 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1991-1992, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 août 1991, complétés et prolongés pour les années 1993-1994 par l'article 8 de la convention collective de travail du 4 mars 1993 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1993-1994, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juillet 1994, prolongés pour les années 1995 et 1996 par l'article 2 de la CCT du 13 avril 1995 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1995-1996, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 février 1996, prolongés pour les années 1997 et 1998 par l'article 3 de la convention collective du 25 avril 1997, prolongés pour les années 1999 et 2000 par l'article 4 de la convention collective du travail du 2 avril 1999, s'appliquent également pour les années 2001 et 2002, sans préjudice toutefois de l'application de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

### Article 5

La prolongation des engagements en matière d'emploi pour 2 ans dont question ci-dessus, concerne les principes suivants :

- a) Interdiction de licenciement pour des raisons économiques ou techniques. Il peut être dérogé à ce principe conformément à la CCT du 10 février 1989 précitée.
- b) Lorsque, conformément à l'art. 8 de la CCT du 10 février 1989 dont question ci-dessus, il est constaté que le licenciement est contraire aux principes précités, une indemnité forfaitaire unique de 40.000 BEF est octroyée à l'ouvrier(ière) licencié(e).
- c) L'ouvrier(ière) qui, conformément à la CCT sectorielle relative à la prépension en vigueur est mis(e) à la prépension, doit être remplacé(e) conformément à l'article 9 de la CCT précitée du 10 février 1989. Il peut être dérogé à cette obligation sur base des articles 10 et 11 de cette CCT du 10 février 1989 et moyennant respect des dispositions légales en matière d'obligation de remplacement des prépensionnés.
- d) L'ouvrier(ière) qui est licencié(e) pour des raisons autres que celles énoncées aux litt. a) et c) ci-dessus doit être remplacé(e) endéans les trois mois suivant l'expiration du préavis ou, en l'absence de préavis, endéans les trois mois suivant la date de la rupture du contrat. Il peut également être dérogé à cette obligation conformément aux dispositions en la matière reprises dans la CCT du 10 février 1989.

Prépension à mi-tempsArticle 6

Un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la CCT n° 55 du CNT instituant un régime d'indemnisation complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de leurs prestations de travail à mi-temps.

09

L'âge minimum pour la mise en prépension à mi-temps est fixé à 56 ans.

Aux ouvriers(ières) qui au cours des années 2001 et 2002 entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers(ières) de l'industrie textile et de la bonneterie. Le Fonds prend également à charge le coût de la cotisation capacitive éventuelle et assure les formalités administratives. Les règles spécifiques sont fixées dans une CCT distincte qui fait partie intégrante de la présente CCT. En outre, les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

Interruption de carrièreArticle 7

06

Les dispositions de l'article 6 de la CCT du 2 avril 1999 concernant l'interruption de carrière sont prolongées pour l'année 2001. Les règles spécifiques sont fixées dans la CCT distincte du 2.4.1999 concernant l'interruption de carrière (enreg. 51.102) qui est prolongée pour une année et qui fait partie intégrante de la présente CCT.

Application CCT n°77Article 8

07

Conformément aux possibilités offertes par la CCT n°77 du 14 février 2001 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, il est convenu d'accorder les dérogations fixées aux articles 9 à 13 ci-après. Ces articles ne sont pas applicables pour les entreprises en restructuration conformément à l'article 9 de l'A.R. du 7 décembre 1992 concernant l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle. Dans ce dernier cas l'exécution de la CCT n°77 doit être réglée au niveau de l'entreprise.

Article 9

En exécution de l'article 2 § 3 de la CCT N°77, les ouvriers (ières) occupés dans les équipes relais et les semi-équipes relais sont exclus du champ d'application de la CCT n°77. Il est en outre convenu qu'il n'est pas possible au niveau de l'entreprise de convenir d'autres exclusions du champ d'application de la CCT n°77.

**Article 10**

En exécution de l'article 3 § 2 de la CCT n°77, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée de 1 an à 3 ans sur l'ensemble de la carrière.

Pour les ouvriers (ières) qui sont en interruption de carrière au cours de l'année 2001, la durée totale de l'interruption de carrière et du crédit-temps peut dépasser le délai précité de 3 ans, sans que ce délai puisse excéder au total 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

L'exercice du droit au crédit-temps après épuisement de la 1<sup>ère</sup> année se fait par période de 12 mois.

Aucune autre dérogation au régime de crédit-temps ne peut-être convenue au niveau de l'entreprise.

**Article 11**

En exécution de l'article 6 § 2 de la CCT n°77, le droit à la diminution de carrière d'1/5 est accordée aux ouvriers (ières) en équipe à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux travailleurs en équipe.

**Article 12**

En exécution de l'article 9 § 2 de la CCT n°77, le droit des travailleurs de 50 ans et plus occupés en équipes à une réduction des prestations, est accordé à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux travailleurs en équipe.

**Article 13**

En exécution de l'article 15 § 7 de la CCT n°77, les parties conviennent de ne pas modifier le seuil dont il est question à l'article 15 § 1. En outre il est exclu de modifier ce seuil au niveau de l'entreprise que ce soit vers le haut ou vers le bas.

**Primes d'encouragement flamandes****Article 14**

En exécution de l'accord-VESOC du 22 février 2001, les parties conviennent, en ce qui concerne le nouveau régime de primes d'encouragement flamandes qui entre en vigueur à partir du 1 janvier 2002, d'appliquer la mesure relative au crédit de soin, la mesure relative aux emplois d'atterrissage ainsi que la mesure pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.

Il n'est pas possible de négocier au niveau de l'entreprise d'autres mesures reprises dans le régime précité.

## CHAPITRE IV. FORMATION

### Article 15

198 En exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002, le secteur consacre un effort supplémentaire en matière de formation. Cet effort supplémentaire est réalisé par une cotisation sectorielle de 0,2 % sur les salaires au cours des années 2001 et 2002. Ainsi, le secteur apporte sa contribution à l'exécution de l'engagement de réaliser un effort supplémentaire en matière de formation permanente, dans le but de mettre la Belgique sur la voie qui après 6 ans mène au niveau moyen des trois pays limitrophes c.-à-d. de 1,2 % à 1,9 % du coût salarial. Une CCT distincte sera conclue concernant l'affectation de cette cotisation de 0,20 %.

6 Par ailleurs, le secteur prolonge, également en exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002, l'effort de 0,1 % pour la formation des groupe à risques. Une convention collective de travail conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2001 au greffe du Service des Relations Collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, réglera la formation de ces groupes à risques, comme prévu à l'article 6 de la convention collective du 25 avril 1997 concernant les initiatives de formation.

Par conséquent une cotisation globale de 0,30 % sera perçue pour les années 2001 et 2002 à charge des employeurs en faveur de la formation. Les statuts du Fonds Social et de Garantie seront adaptés en ce sens.

## CHAPITRE V. PREPENSION CONVENTIONNELLE

### Régime général

#### Article 16

Le régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, tel que prévu par la convention collective de travail du 9 avril 1981, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 1981, respectivement prorogée par les conventions collectives de travail du 30 décembre 1985 jusqu'au 31 décembre 1989, du 10 février 1989 jusqu'au 31 décembre 1990, du 21 février 1991 jusqu'au 31 décembre 1992, du 4 mars 1993 jusqu'au 31 décembre 1994, du 13 avril 1995 jusqu'au 31 décembre 1996, du 25 avril 1997 jusqu'au 31 décembre 1998 et du 2 avril 1999 jusqu'au 31 décembre 2000, est prolongé pour un nouveau délai de deux ans jusqu'au 31 décembre 2002 dans les conditions énoncées à l'article 17 ci-après.

#### Article 17

- 90 a) Conformément aux dispositions de l'article 3 §2, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle est à partir du 1 janvier 2001 fixé à 58 ans.

- b) Outre les conditions d'ancienneté fixées par l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992, les ouvriers(ières) doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :

soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement confection et/ou préparation du lin,

soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin pendant les 10 dernières années, dont au moins 1 année au cours des 2 dernières années.

En ce qui concerne l'assimilation à des journées de travail, il est également référé à l'article 2 §3 de l'arrêté royal précité.

### **Article 18**

Pour les ouvriers(ières) accédant au régime de prépension au cours des années 2001 et 2002 l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile et de la bonneterie.

De plus, les cotisations spéciales à charge de l'employeur, imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-programme du 22 décembre 1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 contenant des dispositions sociales et leurs arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence.

### **Article 19**

Les engagements relatifs à ce système de prépension font l'objet d'une convention collective de travail distincte.

De plus, une convention collective de travail distincte sera également conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence, compte tenu de ce qui précède.

### **Prépension conventionnelle pour les travailleurs en cas de prestations de nuit**

### **Article 20**

Il est convenu d'instaurer un système d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés lorsqu'ils sont licenciés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, pour les travailleurs avec des prestations de nuit âgés de 56 ans.

Ces travailleurs doivent satisfaire à toutes les conditions légales et réglementaires qui régissent l'accès à ce régime spécial de prépension conventionnelle, ainsi qu'à la condition d'ancienneté fixée à l'article 17 litt. b) ci-dessus.

### **Article 21**

Pour les travailleurs précités qui accèdent au régime de prépension dans le courant des années 2001 et 2002, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile et de la bonneterie.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la loi-

programme du 22 décembre 1989, par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 contenant des dispositions sociales, par la loi concernant le Plan d'action belge pour l'emploi et par leurs arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence.

### Article 22

Les engagements relatifs à ce système de prépension font l'objet d'une convention collective de travail séparée. Cette convention collective de travail entre en vigueur à partir du 01.01.2001, toutefois sous la condition suspensive que la réglementation y relative autorise pareil régime de prépension.

De plus, une convention collective de travail séparée sera également conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence, compte tenu de ce qui précède.

## CHAPITRE VI. *ELABORATION DU DEUXIEME PILIER DE PENSION - FONDS DE PENSION SECTORIEL*

### Article 23

Le fonds de pension sectoriel est créé à partir du 1 janvier 2003. Ce fonds est financé par une cotisation patronale et géré paritairement. Toutes les modalités y afférentes seront arrêtées dans une convention collective de travail distincte.

Dans le cadre de la future réglementation relative aux fonds de pension sectoriels et les arrêtés d'exécution, un groupe de travail paritaire est créé pour examiner l'élaboration d'une pension sectorielle dans l'industrie textile et de la bonneterie dans le but de démarrer avec un fonds de pension sectoriel à partir de 2003.

## CHAPITRE VII. *MOBILITE*

### Article 24

Les dispositions de la convention collective de travail du 28.6.1991 concernant la participation financière de l'employeur dans le prix de transport des travailleurs dans l'industrie textile et de la bonneterie sont, à partir du 1 avril 2001, mises en concordance avec le point 5 "mobilité" de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 aux termes duquel l'intervention patronale dans le prix de l'abonnement est porté à 60 % en moyenne.

### Article 25

Le pourcentage de 59 % dont il est question à l'article 7 de la convention collective de travail précité est remplacé par 64,9 % à partir du 1 avril 2001.

## CHAPITRE VIII. *DELAI DE PREAVIS*

### Article 26

Sans préjudice de l'application de l'arrêté royal du 24.7.1956 fixant les délais de préavis

AS<sup>2</sup>

pour les entreprises relevant de la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, les délais de préavis suivants sont fixés à partir du 1.1.2002 :

- 1°) 35 jours pour les ouvriers (ières) qui comptent entre 6 mois et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - 2°) 42 jours pour les ouvriers (ières) qui comptent entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - 3°) 56 jours pour les ouvriers (ières) qui comptent entre 10 et moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - 4°) 84 jours pour les ouvriers (ières) qui comptent entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 112 jours pour les ouvriers qui comptent 20 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Par jour, on entend des jours calendrier c'est à dire que 7 jours calendrier correspondent à 1 semaine.

Ces délais ne sont pas d'application en cas de licenciement en vue de la prépension.

Les délais de préavis à observer par l'ouvrier (ière) s'élèvent à la moitié du délai de préavis à observer par l'employeur, dans la mesure où, en exécution de l'accord interprofessionnel, la réglementation est modifiée dans ce sens

## CHAPITRE IX *QUALITE DU TRAVAIL*

### Article 27

Au plus tard le 30.6.2001 une procédure d'accueil sectorielle est élaborée pour les travailleurs nouvellement engagés. A cet effet il sera fait appel à la collaboration de COBOT et CEFRET.

### Article 28

Au plus tard le 1.1.2002 un groupe de travail paritaire examinera comment la politique de stress pourrait être optimisée dans le secteur textile.

### Article 29

Les employeurs et les travailleurs s'engagent à combattre toute forme de racisme dans leur entreprise. Toute discrimination sur base de l'orientation sexuelle, race, couleur, origine ou convictions est interdite lors de l'offre d'emploi, l'embauche, l'exécution du contrat ou le licenciement du travailleur.

En cas de plainte éventuelle la partie la plus diligente portera l'affaire devant le bureau de la commission paritaire.



Article 30

Les parties recommandent aux employeurs d'utiliser l'occupation supplémentaire des travailleurs intérimaires comme voie vers l'embauche.

**CHAPITRE X. FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE**Article 31

Les dispositions de l'article 21 de la CCT du 2 avril 1999 concernant l'octroi d'un jour d'absence rémunéré sont prolongées ainsi que les modalités pratiques d'application.

Dans les mêmes conditions il est accordé à partir du 1 janvier 2001 à l'ouvrier (ière) ayant au moins 25 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise un jour supplémentaire (2<sup>ème</sup> jour) d'absence rémunéré au cours de chaque année civile.

Article 32

L'indemnité journalière en cas de chômage partiel pour raisons économiques est portée de 180 FB à 200 FB à partir de l'année 2001. Cette indemnité journalière majorée sera d'application pour la première fois sur la période de référence du 3<sup>ème</sup> et du 4<sup>ème</sup> trimestre 2000 et du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>ème</sup> trimestre 2001.

Aux prépensionnés dont il est question au chapitre V de la présente convention l'avance irrécupérable est accordée jusqu'à l'âge de la pension sans que cela puisse être inférieur à ce qui leur est accordé conformément aux dispositions statutaires existantes du Fonds social et de garantie.

Article 33

Pour l'ouvrier(ière) qui est licencié(e) pour quelque raison que ce soit, sauf pour motif grave, et qui a atteint au moins l'âge de 54 ans au moment où le contrat prend fin, l'allocation supplémentaire de chômage est portée de 100 FB à 150 FB par jour. Cette allocation ne peut pas être cumulée avec le régime de la prépension conventionnelle ni avec le régime de pension légale.

Les conditions pour avoir droit à cette allocation supplémentaire de chômage majorée sont

prouver 40 ans de carrière conformément aux dispositions de l'article 2 § 5 de l'A.R. du 7.12.1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

prouver 20 ans de carrière professionnelle dans l'industrie textile c'est à dire avoir été lié pendant 20 ans par un contrat de travail avec une ou plusieurs entreprises dépendantes de la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

Article 34

A partir de l'an 2001 il est accordé aux travailleurs à domicile, au-delà des avantages déjà accordés par le Fonds, également l'allocation complémentaire de chômage en cas de chômage partiel et l'allocation supplémentaire de chômage après licenciement sous les mêmes condi

tions et circonstances que pour les ouvriers ordinaires. Pour ce qui concerne plus spécialement l'allocation complémentaire de chômage en cas de chômage partiel le travailleur à domicile doit prouver la même occupation minimale que celle prévue pour les ouvriers (ières).

**Article 35**

Les statuts du Fonds social et de garantie seront adaptés conformément à ce qui précède.

**CHAPITRE XI. FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE**

**Article 36**

A partir du 1 avril 2001 l'indemnité complémentaire, dont le montant brut est inférieur à 4.000 FB par mois, accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour ouvriers (ières), est majorée jusqu'à 4.000 FB brut par mois. Cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération pour le calcul de la retenue personnelle du travailleur sans charge de famille à verser à l'Office National des Pensions et qui pour le moment est fixé à 38.616 BEF par mois.

**Article 37**

La perception de la cotisation patronale est suspendue pendant 8 trimestres à raison de 0,20 %.

Etant donné que lors de la signature de la présente convention la perception pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestres 2001 a déjà été effectuée, la perception pour les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestres 2001 sera suspendue à raison de 0,40 % au lieu des 0,20 % précités et la suspension pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestres 2001 ne sera pas exécutée à raison de 0,20 %.

Pour obtenir la suspension précitée au cours de l'année 2001, l'entreprise doit, dans le courant des mois de janvier-février 2002, transmettre au Fonds une attestation selon laquelle les dispositions relatives aux temps de travail ont été respectées ; cette attestation est visée par au moins un délégué de chaque syndicat représenté dans la délégation syndicale ou à défaut par le comité de contact régional dont il est question à l'article 27 de la CCT du 10.2.1989. Les entreprises qui ne délivrent pas cette attestation ne peuvent pas obtenir cette suspension.

Pour obtenir la suspension précitée en 2002, l'entreprise doit, dans le courant des mois de janvier-février 2003, transmettre au Fonds une attestation selon laquelle les dispositions relatives au temps de travail ont été respectées ; cette attestation est visée par au moins un délégué de chaque syndicat qui est représenté dans la délégation syndicale ou à défaut par le comité de contact régional dont il est question à l'article 27 de la CCT du 10.2.1989. Les entreprises qui ne délivrent pas cette attestation ne peuvent pas obtenir cette suspension.

Article 38

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence sont adaptés compte tenu de ce qui précède.

CHAPITRE XII. *REPRESENTATION SYNDICALE*Article 39

Pour le calcul du seuil pour la création d'une délégation syndicale dans les entreprises tel que défini à l'article 1 de la CCT du 3.5.1972 il est également tenu compte de travailleurs à domicile et des intérimaires.

Pour ce calcul il n'est pas tenu compte des intérimaires qui remplacent les ouvriers (ières) dont l'exécution du contrat de travail est suspendue. Il est tenu compte des travailleurs intérimaires à partir du 1.10.2000.

Article 40

Les organisations syndicales s'engagent à communiquer préalablement par écrit le planning annuel de leur formation syndicale.

Par planning il y a lieu d'entendre le moment auquel la formation syndicale se déroule ainsi que l'indication des régions d'où viennent les travailleurs participant à cette formation syndicale.

CHAPITRE XIII. *ORGANISATION DE TRAVAIL*Article 41

Compte tenu des possibilités pour utiliser au maximum l'appareil de production en application des accords sectoriels, des arrangements supplémentaires éventuels relatifs à l'organisation du temps de travail peuvent faire l'objet de pourparlers au niveau de l'entreprise moyennant observation de la procédure de concertation normalement applicable.

Article 42

En ce qui concerne l'outsourcing, les partenaires sociaux s'engagent à ce qui suit

- 1 Les tâches qui sont directement liées à la production ne peuvent pas être confiées à des tiers.
2. Les tâches qui ne sont pas directement liées à la production peuvent seulement être confiées à des tiers après accord au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise, ou en l'absence de celui-ci avec la délégation syndicale, ou en l'absence de celle-ci avec les secrétaires syndicaux régionaux.
3. Les ouvriers (ières) du textile ne peuvent, en cas d'outsourcing, subir leur mutation que sur base volontaire et moyennant le maintien des conditions d'ancienneté, salariales et de travail.

#### CHAPITRE XIV. *CHOMAGE TEMPORAIRE*

##### Article 43

Les parties signataires s'engagent à émettre un avis unanimement favorable au sein de la Commission Paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, dans le cadre de l'application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail en vue d'obtenir la prolongation des arrêtés existants de dérogation en matière de chômage temporaire.

#### CHAPITRE XV. *PETIT CHOMAGE*

##### Article 44

Lors de la conclusion d'un contrat de vie commune tel que réglé par les articles 1475 e.s. du Code Civil, l'ouvrier (ière) a le droit de s'absenter du travail avec maintien du salaire dans les mêmes conditions que celles prévues dans l'article 2, 1° de l'A.R. du 28 août 1963 pour le mariage de l'ouvrier (ière).

Pour l'application de l'article 2, 2° de l'A.R. du 28 août 1963 la conclusion de pareil contrat de vie commune est assimilée à un mariage.

#### CHAPITRE XVI. *SOLIDARITE INTERNATIONALE*

##### Article 45

Le Fonds Social et de Garantie libère pour les années 2001 et 2002 chaque fois un montant correspondant à une cotisation de 0,05 % des salaires annuels (à 100%) pour la promotion de la solidarité internationale.

#### CHAPITRE XVII. *DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS DES PARTIES CONTRACTANTES*

##### Article 46

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2002 inclus.

Elle fixe l'ensemble des nouveaux avantages sociaux applicables pendant toute la durée précitée.

Par conséquent, les parties contractantes garantissent pendant cette période le respect des engagements relatifs à la paix sociale et à l'accroissement de la productivité, ce qui implique que :

- a) pendant toute la durée de validité de la présente convention collective de travail, les organisations syndicales et patronales se portent garantes de la paix sociale dans les entreprises, ainsi que du concours effectif du personnel dans l'exécution des mesures prises par application des dispositions adoptées paritairement, en vue d'accroître la productivité, tant en ce qui concerne l'usage de nouveaux outils et machines de production que pour ce qui est des modifications des méthodes de travail ;

- b) l'ensemble des dispositions régissant les conditions de travail sera de stricte application et ne pourra en aucun cas être remis en cause par les organisations syndicales, les travailleurs, l'organisation patronale et les employeurs;
- c) les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni au niveau des entreprises, et s'abstiendront de provoquer ou de déclencher un conflit pour quelque raison ou à quelque niveau que ce soit.
- d) lorsque des problèmes surgissent au niveau des secteurs ou sur le plan de l'entreprise, il est de bonne pratique de favoriser une conciliation paritaire et si nécessaire de porter formellement le problème à l'ordre du jour du bureau de conciliation de la commission paritaire.

**Article 47**

Les engagements précités en matière de paix sociale tombent sous l'application des dispositions établies à cet égard par les parties contractantes dans le protocole national du 26 juin 1969.

Fait à Gand, le 30 mars 2001

02-04-2001

07-06-2001

N<sup>o</sup>

57.394

/co/120

#

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 MAART 2001****UITVOERING VAN HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD VOOR DE JAREN 2001 en 2002****HOOFDSTUK TOEPASSINGSGBIED****Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textiel- en breigoed-ondernemingen en op alle erin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters (ook werklieden genoemd) die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, met uitzondering van de N.V. Celanese waarvoor de hoofdstukken V en XI evenwel van toepassing zijn en met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde werklieden die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire subcomités voor textiel Verviers (P.S.C. 120.01), voor het Vlas (P.S.C. 120.02) en voor de Jute (P.S.C. 120.03).

**HOOFDSTUK II LONEN****Artikel 2**

- a) In de textielnijverheid en het breiwerk worden vanaf 1 april 2001 de baremieke en effectieve lonen verhoogd met 5 BEF per uur in enkele ploeg.
- b) In de textielnijverheid en het breiwerk worden vanaf 1 januari 2002 de baremieke en effectieve lonen verhoogd met 4 BEF per uur in enkele ploeg.
- c) In de textielnijverheid en het breiwerk worden vanaf 1 april 2002 de baremieke en effectieve lonen verhoogd met 4 BEF per uur in enkele ploeg.

Voor de andere arbeidsstelsels worden voornoemde forfaitaire bedragen vermeerderd met de daartoe voorziene coëfficiënten.

**HOOFDSTUK III TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN****Principe****Artikel 3**

Volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen worden genomen

- verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen.
- halftijds brugpensioen.
- loopbaanonderbreking voor + 50 jarigen.
- toepassing CAO n°77 van de Nationale Arbeidsraad.

## Tewerkstellingsverbintenissen

### Artikel 4

De tewerkstellingsverbintenissen vermeld in de artikelen 4 tot en met 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 1989 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juli 1989, aangevuld en verlengd voor de jaren 1991 en 1992 bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 1991 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1991-1992, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 augustus 1991, aangevuld en verlengd voor de jaren 1993 en 1994 bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1993 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1993-1994, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 juli 1994, verlengd voor de jaren 1995 en 1996 bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 april 1995 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1995-1996, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 februari 1996, verlengd voor de jaren 1997 en 1998 bij artikel 3 van de collectieve overeenkomst van 25 april 1997, verlengd voor de jaren 1999 en 2000 bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 april 1999 gelden eveneens voor de jaren 2001 en 2002 zonder evenwel afbreuk te doen aan de toepassing van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen.

### Artikel 5

Hierboven vermelde verlenging van 2 jaren van de tewerkstellingsverbintenissen behelst volgende principes:

- a) Verbod van afdanking om economische of technische redenen. Van dit principe kan overeenkomstig voormelde CAO van 10 februari 1989, worden afgeweken.
- b) Wanneer overeenkomstig artikel 8 van de CAO van 10 februari 1989 waarvan hierboven sprake wordt vastgesteld dat de afdanking in strijd is met voormelde principes wordt een eenmalige forfaitaire schadevergoeding toegekend aan de afgedankte arbeider(ster) van 40.000 BEF.
- c) De arbeiders(sters) die overeenkomstig de geldende sectoriële CAO's brugpensioen, op brugpensioen worden gesteld moeten vervangen worden overeenkomstig artikel 9 van voormelde CAO van 10 februari 1989. Van deze verplichting kan afgeweken worden op basis van de artikelen 10 en 11 van deze CAO van 10 februari 1989 en mits naleving van de wettelijke bepalingen op het stuk van de vervangingsplicht van bruggepensioneerden.
- d) Arbeiders(sters) die worden afgedankt om andere redenen dan de redenen aangehaald onder litterae a) en c) hierboven moeten worden vervangen binnen de drie maanden na het verstrijken van de vooropzeg of bij ontstentenis van de vooropzeg binnen de drie maanden na de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. Van deze verplichting kan eveneens afgeweken worden overeenkomstig de bepalingen dienaangaande opgenomen in voormelde CAO van 10 februari 1989.

## Halftijds brugpensioen

### Artikel 6

Er wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig CAO nr. 55 van de NAR 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 vastgesteld op 56 jaar.

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 2001 en 2002 tot het halftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de textielnijverheid en het breiwerk. Het Fonds draagt eveneens de kost van de eventuele kapitatieve bijdrage en staat in voor de administratieve verwerking. De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO. Tevens worden de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de textielnijverheid en het breiwerk aangepast met hetgeen voorafgaat.

## Loopbaanonderbreking

### Artikel 7

De bepalingen van artikel 6 van de CAO van 2 april 1999 betreffende de loopbaanonderbreking worden gedurende het jaar 2001 verder gezet. De nadere regels zijn vastgelegd in de afzonderlijke CAO van 2.4.1999 inzake loopbaanonderbreking (reg.51.102) die voor een jaar wordt verlengd en die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO.

## Toepassing CAO n°77

### Artikel 8

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de CAO n°77 d.d. 14 februari 2001 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, worden volgende afwijkingen waarvan sprake in de hiernavolgende artikelen 9 tot en met 13 overeengekomen. Deze artikelen zijn niet van toepassing voor de ondernemingen in herstructurering zoals bepaald in artikel 9 van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen. In dit laatste geval dient de uitvoering van CAO n°77 geregeld te worden op het vlak van de onderneming.

### Artikel 9

In uitvoering van artikel 2 §3 van de CAO n°77 worden de werklieden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen uit het toepassingsgebied van de CAO n°77 gesloten. Tevens wordt gesteld dat geen andere uitsluitingen uit het toepassingsgebied van de CAO n°77 op ondernemingsvlak kunnen worden doorgevoerd.





### **Artikel 10**

In uitvoering van artikel 3 § 2 van de CAO n°77 wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 jaar op 3 jaar gebracht over de gehele loopbaan. Voor de werklieden die gedurende het jaar 2001 in loopbaanonderbreking zijn kan de totale duur van de loopbaanonderbreking, samen met het tijdskrediet, voormelde termijn van 3 jaar overschrijden, zonder in het totaal meer dan 5 jaar te bedragen over de gehele loopbaan.

Het opnemen van het tijdskrediet na uitputting van het 1ste jaar gebeurt per periode van 12 maanden.

Er kan geen andere afwijking in het stelsel van tijdskrediet op ondernemingsvlak worden gesloten.

### **Artikel 11**

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de CAO n°77 wordt voor de werklieden 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 ploegenarbeiders(sters).

### **Artikel 12**

In uitvoering van artikel 9 § 2 van de CAO n°77 wordt de vermindering van de arbeidsprestaties voor de werklieden 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 ploegenarbeiders.

### **Artikel 13**

In uitvoering van artikel 15 § 7 van de CAO n°77 komen de partijen overeen de drempel waarvan sprake in artikel 15 § 1 niet te wijzigen. Tevens wordt de wijziging van deze drempel, hetzij een verlaging hetzij een verhoging, op ondernemingsvlak uitgesloten.

### **Vlaamse aanmoedigingspremies**

#### **Artikel 14**

In uitvoering van het VESOC-akkoord van 22 februari 2001 komen de partijen overeen om m.b.t. het nieuwe stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies dat voorzien wordt met ingang van 1 januari 2002, de maatregel van het zorgkrediet, de maatregel van de landingsbanen evenals de maatregel voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering toe te passen.

Op ondernemingsvlak kan niet onderhandeld worden over de eventuele toepassing van de andere maatregelen uit het voornoemde stelsel.



## HOOFDSTUK IV. *VORMING EN OPLEIDING*

### Artikel 15

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001-2002 doet de sector een bijkomende inspanning op het vlak van vorming en opleiding. Deze bijkomende inspanning wordt gerealiseerd door een sectorale bijdrage van 0,20 % op de lonen gedurende de jaren 2001 en 2002. Aldus levert de sector haar aandeel tot de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te doen, met als doel België op het traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden, d.w.z. van 1,2 % tot 1,9 % van de loonkost. Over de aanwending van deze 0,20 % bijdrage zal een afzonderlijke CAO gesloten worden.

Daarnaast verlengt de sector, eveneens in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001-2002, de inspanning van 0,10 % voor de vorming en opleiding van risicogroepen. Over de vorming en opleiding van deze risicogroepen, zoals bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 1997 betreffende vormings- en opleidingsinitiatieven, zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die vóór 1 juli 2001 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Bijgevolg zal voor de jaren 2001 en 2002 van de textiel- en breigoedondernemingen een globale bijdrage van 0,30 % ten laste van de werkgevers geïnd worden voor vorming en opleiding. De statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds zullen in die zin aangepast worden.

## HOOFDSTUK V. *CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN*

### Algemeen stelsel

#### Artikel 16

Het stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 april 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1981, respectievelijk verlengd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 december 1985 tot 31 december 1989 bij CAO van 10 februari 1989 tot 31 december 1990, bij CAO van 21 februari 1991 tot 31 december 1992, bij CAO van 4 maart 1993 tot 31 december 1994, bij CAO van 13 april 1995 tot 31 december 1996, bij CAO van 25 april 1997 tot 31 december 1998 en bij CAO van 2 april 1999 tot 31 december 2000 wordt met een nieuwe termijn van twee jaren verlengd tot 31 december 2002 binnen de voorwaarden aangeduid door hiernavolgend artikel 17.

#### Artikel 17

- a) Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen wordt vanaf 01.01.2001 de minimumleeftijd om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen vastgesteld op 58 jaar.

- b) Naast de anciënniteitvoorwaarden vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992 dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van volgende anciënniteitvoorwaarden:

ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie en/of vlasbereiding;

ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie en/of vlasbereiding tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar artikel 2 § 3 van voormeld koninklijk besluit.

### Artikel 18

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 2001 en 2002 tot het brugpensioenstelsel toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de textielnijverheid en het breiwerk.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22 december 1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

### Artikel 19

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Tevens wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, in de zin zoals hierboven aangeduid.

### Conventioneel brugpensioen voor werklieden met nachtprestaties

### Artikel 20


Er wordt een stelsel van aanvullende vergoeding, ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen, ingesteld vanaf 1 januari 2001 ten voordele van de werklieden van 56 jaar met nachtprestaties.

Deze werklieden moeten voldoen aan alle wettelijke en reglementaire voorwaarden die de toegang tot dit bijzonder conventioneel brugpensioenstelsel mogelijk maken, evenals aan de anciënniteitvoorwaarden zoals bepaald in artikel 17 litt. b) hierboven.

### Artikel 21

Aan voormelde werklieden die in de loop van de jaren 2001 en 2002 tot het brugpensioenstelsel toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid en het breiwerk.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271



van de Programmawet van 22 december 1989, door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, door de wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

### Artikel 22

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijk collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01.01.2001 evenwel onder de opschortende voorwaarde dat de desbetreffende reglementering dergelijk brugpensioenstelsel zal toelaten.

Tevens wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, in de zin zoals hierboven aangeduid.

## HOOFDSTUK VI. *UITBOUW 2de PENSIOENPIJLER - SECTORIEEL PENSIOENFONDS*

### Artikel 23

Vanaf 1 januari 2003 wordt het sectorieel pensioenfonds opgericht. Dit fonds wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen en paritair beheerd. Alle modaliteiten hieromtrent zullen worden vastgelegd in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

In het kader van de toekomstige wetgeving betreffende de sectorale pensioenfondsen en de uitvoeringsbesluiten wordt een paritaire werkgroep opgericht die de uitbouw van een sectorieel pensioen in de textielnijverheid en het breiwerk zal onderzoeken met het doel vanaf 2003 met een sectorieel pensioenfonds te starten.

## HOOFDSTUK VII. *MOBILITEIT*

### Artikel 24

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28.06.1991 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werklieden in de textielnijverheid en het breiwerk worden vanaf 1 april 2001 in overeenstemming gebracht met punt 5 "Mobiliteit" van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 waarbij de werkgeverstussenkomst in de abonnementskosten op gemiddeld 60 % wordt gebracht.

### Artikel 25

In artikel 7 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst wordt, vanaf 1 april 2001, het percentage van 59% vervangen door 64,9%.

## HOOFDSTUK VIII. *OPZEGGINGSTERMIJNEN*

### Artikel 26

Zonder afbreuk te doen aan het Koninklijk Besluit van 24.7.1956 tot vaststelling van de



vanaf 1.1.2002 de opzeggingstermijnen als volgt vastgesteld.

35 dagen wat de werklieden betreft die tussen de 6 maanden en minder dan 5 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

2°) 42 dagen wat de werklieden betreft die tussen 5 en minder dan 10 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

3°) 56 dagen wat de werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 15 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

4°) 84 dagen wat de werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

112 dagen wat de werklieden betreft die 20 of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

Onder dagen worden kalenderdagen verstaan d.w.z. zeven kalenderdagen zijn gelijk aan één week.

Deze termijnen zijn niet van toepassing in geval van afdanking met het oog op het brugpensioen.

De opzeggingstermijn die de arbeider (ster) moet respecteren is de helft van de opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren, in de mate dat in uitvoering van het interprofessioneel akkoord de reglementering in die zin wordt aangepast.

## HOOFDSTUK IX.

## *KWALITEIT VAN DE ARBEID*

### Artikel 27

Tegen uiterlijk 30/06/2001 wordt een sectorale onthaalprocedure voor nieuw aangeworven werklieden uitgewerkt. Hiervoor zal beroep gedaan worden op de medewerking van Cobot en Cefret.

### Artikel 28

Tegen uiterlijk 1/1/2002 zal een paritaire werkgroep nagaan hoe het stressbeleid in de textielsector kan worden geoptimaliseerd.

### Artikel 29

De werkgevers en de werknemers verbinden zich ertoe elke vorm van racisme binnen hun bedrijf tegen te gaan. Elke discriminatie op grond van seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afkomst of overtuiging is verboden bij het aanbieden van banen, de aanwerving, de uitvoering van een arbeidsovereenkomst of het ontslag van een werknemer.

Bij eventuele klachten kan de meest gerede partij de zaak aanhangig maken bij het bureau van het paritair comité.

**Artikel 30**

Partijen bevelen de werkgevers aan om de bijkomende tewerkstelling van uitzendkrachten als instroomkanaal naar een aanwerving aan te wenden.

**HOOFDSTUK X. WAARBORG EN SOCIAAL FONDS****Artikel 31**

De bepalingen van artikel 21 van de CAO van 2 april 1999 betreffende het toekennen van een bezoldigde afwezigheidsdag worden samen met de praktisch uitgewerkte toepassingsmodaliteiten verder gezet.

In dezelfde voorwaarden wordt vanaf 1 januari 2001 aan een arbeider (ster) die minstens 25 jaar ononderbroken anciënniteit heeft in de onderneming een bijkomende dag (tweede dag) bezoldigde afwezigheid toegekend in de loop van elk kalenderjaar.

**Artikel 32**

De dagvergoeding ingeval van tijdelijke werkloosheid om economische redenen wordt vanaf het jaar 2001 van 180 BEF op 200 BEF gebracht. Deze verhoogde dagvergoeding zal voor het eerst van toepassing zijn op de referteperiode 3de en 4de kwartaal 2000 en 1ste en 2de kwartaal 2001.

Aan de bruggepensioneerden waarvan sprake in hoofdstuk V van onderhavige overeenkomst wordt het niet terugvorderbaar voorschot toegekend tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zonder dat dit lager kan zijn dat hetgeen hen toekomt overeenkomstig de bestaande statutaire bepalingen van het Waarborg en Sociaal Fonds.

**Artikel 33**

Voor de arbeider (ster) die wordt afgedankt om welke reden ook, behoudens zwaarwichtige redenen, en op het ogenblik van de uitdiensttreding tenminste de leeftijd van 54 jaar heeft bereikt, wordt de bijkomende werkloosheidsvergoeding van 100 BEF op 150 BEF per dag gebracht. Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met het stelsel van het conventioneel brugpensioen noch met het wettelijk pensioenstelsel.

De voorwaarden om recht te hebben op deze verhoogde bijkomende werkloosheidsvergoeding zijn:

40 jaar beroepsloopbaan bewijzen overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 § 5 van het KB van 7.12.1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen.

20 jaar beroepsloopbaan bewijzen in de textielsector d.w.z. 20 jaar verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met één of meerdere werkgevers die afhang(t)(en) van het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk.

**Artikel 34**

Vanaf het jaar 2001 worden aan de huisarbeiders (sters), bovenop de reeds door het Fonds

onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden als de gewone werklieden. Wat meer bepaald de bijkomende werkloosheidsvergoeding ingeval van tijdelijke werkloosheid betreft moeten de huisarbeiders dezelfde minimale tewerkstelling bewijzen als de werklieden.

### Artikel 35

De statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds worden aangepast met hetgeen voorafgaat

## HOOFDSTUK XI. *FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID*

### Artikel 36

Vanaf 1 april 2001 wordt de aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 4.000 BEF bruto per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor werklieden, verhoogd tot 4.000 BEF bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen, hoger komt te liggen dan de drempel die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de persoonlijke afhouding voor de werknemer zonder gezinslast die wordt gestort aan de Rijksdienst voor Pensioenen en die voor het ogenblik is vastgesteld op 38.616 BEF per maand.

### Artikel 37

De inning van de werkgeversbijdrage wordt gedurende acht kwartalen naar rato van 0,20 % geschorst.

Aangezien bij de ondertekening van onderhavige overeenkomst reeds de inning voor het eerste kwartaal en het tweede kwartaal 2001 zijn verricht, zullen de inningen voor het derde en vierde kwartaal 2001 geschorst worden naar rato van 0,40 % in plaats van voormelde 0,20 % en zal de schorsing naar rato van 0,20 % voor het eerste en tweede kwartaal 2001 niet worden uitgevoerd.

Voor het bekomen van de voormelde schorsing in het jaar 2001 dient de onderneming in januari-februari 2002 een attest over te maken aan het Fonds dat de bepalingen inzake arbeidstijd zijn gerespecteerd; dit attest wordt gevisieerd door minstens één afgevaardigde van elke vakbond die vertegenwoordigd is in de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis door het regionaal contactcomité waarvan sprake in artikel 27 van de CAO van 10.02.1989. De ondernemingen die dit attest niet afleveren kunnen deze schorsing niet bekomen.

Voor het bekomen van de voormelde schorsing in het jaar 2002 dient de onderneming in januari-februari 2003 een attest over te maken aan het Fonds dat de bepalingen inzake arbeidstijd zijn gerespecteerd; dit attest wordt gevisieerd door minstens één afgevaardigde van elke vakbond die vertegenwoordigd is in de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis door het regionaal contactcomité waarvan sprake in artikel 27 van de CAO van 10.02.1989. De ondernemingen die dit attest niet afleveren kunnen deze schorsing niet bekomen.

### Artikel 38

De statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid worden aangepast gelet op hetgeen voorafgaat.

## HOOFDSTUK XII. *SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING*

### Artikel 39

Voor de berekening van de drempel voor de oprichting van een syndicale afvaardiging in de onderneming zoals aangeduid in artikel 1 van de CAO van 3.5.1972 wordt eveneens rekening gehouden met de huisarbeiders en de uitzendkrachten.

Voor deze berekening wordt geen rekening gehouden met de uitzendkrachten die arbeiders(sters) vervangen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is. Met de in aanmerking te nemen uitzendkrachten wordt rekening gehouden vanaf 01.10.2000.

### Artikel 40

De syndicale organisaties verbinden zich ertoe om voorafgaandelijk de jaarplanning van hun syndicale vorming schriftelijke mede te delen.

Onder planning wordt verstaan het tijdstip waarop deze syndicale vorming doorgaat evenals het aanduiden van de regio's waaruit werklieden aan deze syndicale vorming zullen deelnemen.

## HOOFDSTUK XIII. *ARBEIDSORGANISATIE*

### Artikel 41

Gelet op de mogelijkheden om via de toepassing van de sectorale akkoorden het productie-apparaat maximaal te benutten, kunnen eventuele bijkomende regelingen betreffende de organisatie van de arbeidstijd het voorwerp uitmaken van een bespreking op het vlak van de onderneming mits naleving van de normaal gangbare overlegprocedure.

### Artikel 42

De sociale partners verbinden zich m.b.t. outsourcing tot volgende afspraken:

- 1 Taken welke rechtstreeks verbonden zijn aan de productie kunnen niet uitbesteed worden aan derden.
- 2 Taken welke niet rechtstreeks verbonden zijn aan de productie kunnen enkel uitbesteed worden na akkoord op ondernemingsvlak met de ondernemingsraad, of bij ontstentenis met de syndicale delegatie, of bij ontstentenis met de regionale vakbondssecretarissen.
3. Textielarbeiders(sters) kunnen, ingevolge outsourcing, enkel op vrijwillige basis muteren mits behoud van anciënniteit, loons- en arbeidsvoorwaarden.



**HOOFDSTUK XIV. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID****Artikel 43**

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om in het kader van de toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een eenparig positief advies in het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het Breiwerk uit te brengen, met het oog op het bekomen van de verlenging van de bestaande afwijkingsbesluiten inzake tijdelijke werkloosheid.

**HOOFDSTUK XV. KLEIN VERLET****Artikel 44**

Bij het sluiten van een samenlevingscontract zoals geregeld door artikel 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek heeft de arbeider(ster) het recht op het werk afwezig te zijn met behoud van loon in dezelfde voorwaarden als voorzien in het artikel 2,1° van het KB van 28 augustus 1963 voor het huwelijk van de arbeider(ster).

Voor de toepassing van artikel 2,2° van het KB van 28 augustus 1963 wordt het sluiten van een voormeld samenlevingscontract gelijk gesteld met een huwelijk.

**HOOFDSTUK XVI. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT****Artikel 45**

Het Waarborg- en Sociaal Fonds stelt voor het jaar 2001 en 2002 telkens een bedrag overeenstemmend met een bijdrage van 0,05 % van de jaarlonen (aan 100%) ter beschikking voor het bevorderen van de internationale solidariteit.

**HOOFDSTUK XVII. DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN VAN DE CONTRACTERENDE PARTIJEN****Artikel 46**

Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002. Zij bepaalt het geheel der nieuwe sociale voordelen van toepassing gedurende gans de hiervoor vermelde periode.

Bijgevolg waarborgen de contracterende partijen gedurende deze periode de inachtneming van de aangegane verbintenissen met betrekking tot de sociale vrede en de opvoering van de productiviteit hetgeen het volgende inhoudt:

- a) tijdens gans de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de syndicale en patronale organisaties de sociale vrede in de ondernemingen waarborgen, alsmede de effectieve medewerking verzekeren van het personeel bij de uitvoering van de maatregelen welke getroffen worden door toepassing van de paritair aanvaarde schikkingen met het oog op de opvoering van de productiviteit, zowel voor wat betreft het

schikkingen met het oog op de opvoering van de productiviteit, zowel voor wat betreft het gebruik van nieuwe werktuigen en productiemachines, als voor wat betreft de wijzigingen aan de arbeidsmethodes;

- b) het geheel der schikkingen in verband met de arbeidsvoorwaarden zal stipt worden toegepast en kan onder geen enkel geval terug in betwisting worden gebracht door de syndicale organisaties, de werknemers, de patroonsvereniging of de werkgevers ;
- c) de syndicale organisaties en de werknemers verbinden er zich toe geen enkele eis te stellen noch op nationaal, noch op gewestelijk, noch op ondernemingsvlak, en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken om welke reden het ook moge wezen.
- d) wanneer zich op sectorieel of ondernemingsvlak moeilijkheden zouden voordoen inzake het sociaal overleg, is het een goede praktijk om paritaire verzoening te bevoordelen en zo nodig het vraagstuk formeel aanhangig te maken bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

#### Artikel 47

De hierboven vermelde verbintenissen inzake sociale vrede vallen onder toepassing van de bepalingen die door ondertekenende partijen in het nationaal protocol van 26 juni 1969 dienaangaande werden vastgesteld.

Gedaan te Gent op 30 maart 2001