

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID

**NATIONALE KADEROVEREENKOMST VAN 24 FEBRUARI 2021
BETREFFENDE DE INVOERING EN ORGANISATIE VAN
OVERBRUGGINGSPLOEGEN IN DE TEXTIELSECTOR**

CAO van 21 december 2015: datum registratie 3 maart 2016, registratienummer 132065/CO/120
CAO van 21 maart 2016: datum registratie 27 juni 2016, registratienummer 133438/CO/120
CAO van 10 oktober 2016: datum registratie 7 november 2016, registratienummer 135695/CO/120

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

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

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

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

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

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

WORDT ER TUSSEN:

Het Algemeen Christelijk Vakverbond,
De Algemene Centrale van het ABVV,
De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, enerzijds,

EN

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

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

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

Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

De in artikel 5 bedoelde ondernemingsovereenkomsten die van toepassing zijn op de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden geacht te zijn gesloten in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II - ARBEIDSDUUR EN BEZOLDIGING

Artikel 7

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

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

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

Artikel 8

Voor de in artikel 7 bedoelde arbeidsprestaties en betaalde rust dient de globale jaarbezoldiging, bekomen in het traditioneel drieploegenstelsel, gewaarborgd te worden.

Artikel 9

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

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

Artikel 10

De tijd gedurende dewelke de in dit stelsel tewerkgestelde arbeiders op vraag van de werkgever opleiding volgen tijdens de wekdagen (maandag tot en met vrijdag) zal betaald worden aan het gemiddeld uurloon van het traditioneel drieploegenstelsel, nl. het uurloon van de morgenploeg, de namiddagploeg en de nachtploeg gedeeld door drie.

Eventueel gunstiger regelingen die op het vlak van de onderneming bestaan blijven verder van toepassing.

Artikel 11

De tijd gedurende dewelke de in dit stelsel tewerkgestelde arbeiders tijdens de wekdagen (maandag tot en met vrijdag) deelnemen aan de vergadering van de ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk, zal betaald worden aan het gemiddeld uurloon van het traditioneel drieploegenstelsel, nl. het uurloon van de morgenploeg, de namiddagploeg en de nachtploeg gedeeld door drie.

Eventueel gunstiger regelingen die op het vlak van de onderneming bestaan blijven verder van toepassing.

HOOFDSTUK III - TOETREDING

Artikel 12

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

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

HOOFDSTUK IV - WAARBORGEN

Artikel 13

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

Artikel 14

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

Artikel 15

Overeenkomstig artikel 30 §2 van voornoemde wet geniet de werknemer gedurende 3/15 van zijn geboorteverlof het behoud van zijn loon, berekend op basis van 72 uren, zijnde 14,4 uren.

In geval van adoptieverlof, bedoeld in artikel 30 ter van voornoemde wet en pleegouderverlof, bedoeld in artikel 30 sexies van voornoemde wet, geniet de werknemer eveneens gedurende 14,4 uren zijn normaal loon.

Artikel 16

In aanvulling op de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, betaalt de werkgever aan de arbeider in geboorteverlof, tewerkgesteld in dit stelsel, een supplement dat overeenstemt met het verschil tussen het vervangingsinkomen, berekend op basis van 72 uren enerzijds en op basis van 81 uren anderzijds, evenwel beperkt overeenkomstig de bepalingen van de derde alinea van onderhavig artikel.

Onder vervangingsinkomen dient begrepen te worden het loonbehoud voor 3/15 en de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering voor 12/15 van de uren begrepen in het geboorteverlof.

Het bedrag van het supplement kan evenwel nooit hoger zijn dan het verschil tussen enerzijds het bedrag van het bruto belastbaar loon dat de arbeider zou verdienen tijdens de uren die overeenstemmen met de 12/15, berekend op basis van 81 uren en anderzijds het bedrag van de uitkering zelf die hem voor de 12/15, berekend op basis van 72 uren, toegekend wordt in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Artikel 17

In aanvulling op de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, betaalt de werkgever aan de arbeider in adoptieverlof tewerkgesteld in dit stelsel, een supplement dat overeenstemt met het verschil tussen het vervangingsinkomen, berekend op basis van 192 uren enerzijds en op basis van 216 uren anderzijds, evenwel beperkt overeenkomstig de bepalingen van de derde alinea van onderhavig artikel.

Onder vervangingsinkomen dient begrepen te worden het loonbehoud voor 3/40 en de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering voor 37/40 van de uren begrepen in het adoptieverlof.

Het bedrag van het supplement kan evenwel nooit hoger zijn dan het verschil tussen enerzijds het bedrag van het bruto belastbaar loon dat de arbeider zou verdienen tijdens de uren die overeenstemmen met de 37/40, berekend op basis van 216 uren en anderzijds het bedrag van de uitkering zelf die hem voor de 37/40, berekend op basis van 192 uren, toegekend wordt in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Artikel 18

De bepalingen van artikel 17 gelden in het geval de adoptieouder aanspraak maakt op 8 weken adoptieverlof.

In geval van toepassing van de specifieke situaties bedoeld in artikel 30 ter §1, 5^{de} tot en met 7^{de} lid van voornoemde wet, dient het supplement berekend te worden in functie van de effectieve duur van het adoptieverlof zoals bepaald in voormelde specifieke situaties.

Artikel 19

In geval van pleegouderverlof, bedoeld in artikel 30 sexies van voornoemde wet, betaalt de werkgever aan de arbeider in pleegouderverlof eenzelfde supplement, berekend zoals voor een arbeider in adoptieverlof.

In geval van toepassing van de specifieke situaties bedoeld in artikel 30 sexies §1, 5^{de} tot en met 7^{de} lid van voornoemde wet, dient het supplement berekend te worden in functie van de effectieve duur van het pleegouderverlof zoals bepaald in voormelde specifieke situaties.

Artikel 20

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

HOOFDSTUK V - EVALUATIE

Artikel 21

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

Artikel 22

Teneinde het Paritair Comité in de mogelijkheid te stellen het in artikel 21 bedoelde rapport op te stellen, is elke onderneming die de overbruggingsploegen invoert ertoe gehouden om, binnen de maand volgend op het sluiten van de desbetreffende ondernemingsovereenkomst, een exemplaar van de overeenkomst over te maken aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Textielnijverheid.

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

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

HOOFDSTUK VI - EINDBEPALINGEN

Artikel 23

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

Artikel 24

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

Artikel 25

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan slechts opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van één jaar, schriftelijk aan de ondertekenende partijen betekend.

Artikel 26

De nationale kaderovereenkomst van 21 december 2015 betreffende de invoering en organisatie van overbruggingsploegen in de textielsector evenals de collectieve arbeidsovereenkomsten van respectievelijk 21 maart 2016 en 10 oktober 2016 tot wijziging van voornoemde nationale kaderovereenkomst van 21 december 2015 worden opgeheven met ingang van de datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 27

Het Paritair Comité voor de Textielnijverheid vraagt dat deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard.

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD-CADRE NATIONAL DU 24 FEVRIER 2021 RELATIF À L'INSTAURATION ET À L'ORGANISATION D'ÉQUIPES-RELAIS DANS LE SECTEUR TEXTILE

CCT du 21 décembre 2015: date d'enregistrement 3 mars 2016, numéro d'enregistrement 132065/CO/120

CCT du 21 mars 2016: date d'enregistrement 27 juin 2016, numéro d'enregistrement 133438/CO/120

CCT du 10 octobre 2016: date d'enregistrement 7 novembre 2016, numéro d'enregistrement 135695/CO/120

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

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

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

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

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

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

IL EST CONVENU ENTRE:

La Confédération des syndicats chrétiens,
La Centrale générale de la FGTB,
La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique, d'une part,

ET

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

CE QUI SUIT :

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

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

Par «ouvriers» on entend les ouvriers et les ouvrières.

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Article 4

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

Article 5

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

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

Article 6

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

Les conventions d'entreprise visées à l'article 5 qui sont d'application à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail sont censées avoir été conclues en exécution de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II - DURÉE DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Article 7

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

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

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

Article 8

La rémunération globale annuelle obtenue dans le régime traditionnel des trois équipes est garantie pour les prestations et le repos rémunéré dont question à l'article 7.

Article 9

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

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

Article 10

Le temps pendant lequel les ouvriers occupés dans ce régime suivent une formation pendant les jours de la semaine (lundi à vendredi), à la demande de l'employeur, sera rémunéré au salaire horaire moyen du régime traditionnel des trois équipes, c.-à-d. le salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit, divisé par trois.

Les systèmes éventuellement plus avantageux, qui existent au niveau de l'entreprise, demeurent ultérieurement d'application.

Article 11

Le temps pendant lequel les ouvriers occupés dans ce régime participent à une réunion du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail pendant les jours de la semaine (lundi à vendredi), sera rémunéré au salaire horaire moyen du régime traditionnel des trois équipes, c.-à-d. le salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit, divisé par trois.

Les systèmes éventuellement plus avantageux, qui existent au niveau de l'entreprise, demeurent ultérieurement d'application.

CHAPITRE III - ACCÈS

Article 12

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

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

CHAPITRE IV - GARANTIES

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

Conformément à l'article 30 §2 de la loi précitée, le travailleur bénéficie pendant 3/15 de son congé de naissance du maintien de son salaire, calculé sur la base de 72 heures, soit 14,4 heures.

En cas de congé d'adoption tel que visé à l'article 30 ter de la loi précitée, et congé parental d'accueil tel que visé à l'article 30 sexies de la loi précitée, l'employé reçoit également son salaire normal pendant 14,4 heures.

Article 16

En complément à l'allocation de l'assurance maladie et invalidité, l'employeur paie à l'ouvrier en congé de naissance, qui est occupé dans ce régime, un supplément qui correspond à la différence entre le revenu de remplacement calculé sur la base de 72 heures d'une part et celui calculé sur la base de 81 heures d'autre part, sous réserve toutefois de la limitation prévue au troisième alinéa du présent article.

Par revenu de remplacement, il convient d'entendre le maintien du salaire pour 3/15 et l'allocation de l'assurance maladie et invalidité pour 12/15 des heures comprises dans le congé de naissance.

Le montant du supplément ne peut cependant jamais être plus élevé que la différence entre, d'une part, le montant du salaire brut imposable que l'ouvrier aurait perçu pendant les heures qui correspondent aux 12/15, calculé sur la base de 81 heures, et d'autre part, le montant de l'allocation même qui lui est octroyée pour 12/15, calculée sur la base de 72 heures, dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

Article 17

En complément à l'allocation de l'assurance maladie et invalidité, l'employeur paie à l'ouvrier en congé d'adoption qui est occupé dans ce régime, un supplément qui correspond à la différence entre le revenu de remplacement calculé sur la base de 192 heures d'une part et celui calculé sur la base de 216 heures d'autre part, sous réserve toutefois de la limitation prévue au troisième alinéa du présent article.

Par revenu de remplacement, il convient d'entendre le maintien du salaire pour 3/40 et l'allocation de l'assurance maladie et invalidité pour 37/40 des heures comprises dans le congé d'adoption.

Le montant du supplément ne peut cependant jamais être plus élevé que la différence entre, d'une part, le montant du salaire brut imposable que l'ouvrier aurait perçu pendant les heures qui correspondent aux 37/40, calculé sur la base de 216 heures, et d'autre part, le montant de l'allocation même qui lui est octroyée pour 37/40, calculée sur la base de 192 heures, dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

Article 18

Les dispositions de l'article 17 s'appliquent dans le cas où le parent adaptif a droit aux 8 semaines de congé d'adoption.

En cas d'application des situations particulières visées à l'article 30 ter §1, 5ème à 7ème alinéa de la loi précitée, le supplément est calculé sur la base de la durée effective du congé d'adoption telle que déterminée dans les situations particulières précitées.

Article 19

Dans le cas du congé de parent d'accueil visé à l'article 30 sexies de la loi précitée, l'employeur paie au travailleur en congé de parent d'accueil un supplément, calculé comme pour un travailleur en congé d'adoption.

En cas d'application des situations particulières visées à l'article 30 sexies §1, 5ème à 7ème alinéa de la loi précitée, le supplément est calculé sur la base de la durée effective du congé du parent d'accueil telle que déterminée dans les situations particulières précitées.

Article 20

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

CHAPITRE V - ÉVALUATION

Article 21

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

Article 22

Afin de permettre à la Commission Paritaire d'établir le rapport visé à l'article 21, chaque entreprise procédant à l'instauration d'équipes-relais est tenue de remettre un exemplaire de l'accord conclu au niveau de l'entreprise au Président de la Commission paritaire de l'Industrie Textile, et ce, dans le délai d'un mois suivant la conclusion de l'accord en question.

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

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

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 23

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

Article 24

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

Article 25

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis d'un an, notifié par écrit aux parties signataires.

Article 26

L'accord-cadre national du 21 décembre 2015 relatif à l'instauration et à l'organisation d'équipes relais dans l'industrie textile ainsi que les conventions collectives de travail respectivement du 21 mars 2016 et du 10 octobre 2016 modifiant l'accord-cadre national précité du 21 décembre 2015 sont abrogés à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Article 27

La Commission paritaire de l'Industrie Textile demande que cette convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.