

K

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

Neerlegging-Dépôt: 27/04/2009
Regist.-Enregistr.: 28/05/2009
N°: 92203/CO/214

<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL NATIONALE GENERALE DU 24 AVRIL 2009</p>
--

Vu l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 pour la période 2009-2010 ;

Vu le projet de lignes de force d'une convention collective du travail 2009 - 2010 pour les employés du secteur textile du 1^{er} avril 2009,

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 SUIT:

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

§2 Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 11 à 15 inclus et 27 à 31 inclus de la présente convention collective de travail sont exclusivement applicables 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 26 sont applicables à la firme S.A. Célanèse et à ses employés.

φ B t 13

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 et du 20 avril 2007 sont prolongées pour les années 2009 et 2010.

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. CRÉDIT-TEMPS. DIMINUTION DE CARRIÈRE ET RÉDUCTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL À 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 de 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 par lequel 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 accordée 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 2009 au 31 décembre 2010 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 concernant 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 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 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 2009 au 31 décembre 2010, 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.

Φ BV 17

CHAPITRE IV. INTRODUCTION D'UNE NOUVELLE ECHELLE DE REMUNERATION**Article 11**

- § 1 Il est introduit une nouvelle échelle de rémunération pour les employés sera introduite. Cette échelle de rémunération remplace l'échelle de rémunération visée à l'article 4 de la convention collective de travail du 25 avril 2003, modifiée par la convention collective de travail du 16 juin 2003 concernant l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative.
- § 2 L'échelle de rémunération est liée à la classification des fonctions reprise à l'annexe I de la convention collective de travail du 25 avril 2003 susmentionnée.
- § 3. Cette échelle de rémunération, ainsi que les modalités d'introduction et d'application y afférentes, sont fixées dans la convention collective de travail du 24 avril 2009 relative à l'introduction d'une nouvelle échelle de rémunération dans le secteur textile.

CHAPITRE V. POUVOIR D'ACHAT**Article 12**

La convention collective de travail du 28 octobre 1985 portant coordination des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie concernant les conditions de rémunération, et plus précisément le point 5 relatif à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation, demeure inchangée et reste d'application.

Article 13

Les augmentations barémiques prévues par l'échelle de rémunération introduite par la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative, respectivement par la convention collective du 24 avril 2009 relative à l'introduction d'une nouvelle échelle de rémunération dans le secteur textile, sont appliquées conformément aux modalités prévues dans les conventions collectives de travail précitées.

Article 14

Pour 2009 aucune augmentation salariale conventionnelle des rémunérations barémiques et effectives ne sera octroyée.

Article 15

Les parties signataires s'engagent à revoir, début 2010, l'aspect du pouvoir d'achat en fonction de la situation économique et financière du secteur textile, sans pour autant impliquer une obligation de résultat.



CHAPITRE VI. FORMATION ET APPRENTISSAGE**Article 16**

Le secteur fournit en 2009 et 2010 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 comportant les principes généraux de la sécurité sociale pour les 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 est conclue concernant l'affectation de cette cotisation de 0,10 %.

Par ailleurs, le secteur prolonge également en 2009 et 2010 l'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 comportant les principes généraux de la sécurité sociale pour les 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 conclue et déposée avant le 1^{er} juillet 2009 au greffe du Service des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, réglera la formation et l'apprentissage de ces groupes à risques.

Par conséquent, une cotisation patronale globale de 0,30 %, calculée sur le salaire complet des employés, tel que défini par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 comportant les principes généraux de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés et par les arrêtés d'exécution de cette loi, sera perçue pour la formation et l'apprentissage en 2009 et 2010 auprès des entreprises textiles et de bonneterie.

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 17

CEFRET-Employés reste le moteur pour la formation 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 VII. PREPENSION CONVENTIONNELLE A TEMPS PLEIN**Article 18**

Les parties signataires s'engagent, en vue de mettre en œuvre le Chapitre VII de la présente convention collective de travail et pour autant que la réglementation permette ces régimes de prépension, 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.

Handwritten signature and date '13'.

Ceci concerne les régimes suivants :

- régime général : 60 ans avec respectivement au moins 30 années de carrière professionnelle en tant que salarié pour les hommes et 26 années pour les femmes : convention collective de travail couvrant la période du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 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 35 années de carrière professionnelle en tant que salarié pour les hommes et 30 années pour les femmes : à partir de 2010, la carrière professionnelle en tant que salarié devra être respectivement d'au moins 37 ans pour les hommes et 33 ans pour les femmes : convention collective de travail couvrant la période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011 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 2009 au 31 décembre 2010 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 2009 au 31 décembre 2010 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 conventionnelle 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 ;
- la 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 ;
- la mention explicite dans la convention collective de travail du calcul de l'indemnité complémentaire pour la prépension à temps plein sur la base du salaire à temps plein après une diminution de la carrière professionnelle, une réduction des prestations à mi-temps et une prépension à mi-temps.

Article 20

Le régime de passage de la prépension d'entreprise anticipée vers la prépension sectorielle générale est prolongé pour la période du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 inclus. L'âge minimum auquel ce passage peut avoir lieu reste fixé à 60 ans.



CHAPITRE VIII. PREPENSION A MI-TEMPS**Article 21**

Au cours de la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 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 22

Aux employés qui, au cours de la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus, entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée 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 IX. LE FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE**Article 23**

A partir du 1^{er} janvier 2009, 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 8 trimestres à concurrence de 0,15 %.

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 % au cours des années 2009 et 2010.

Article 24

A partir du 1^{er} janvier 2009, la cotisation patronale de 3,72 euros par employé et par an, visée à l'article 16 des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, est suspendue pendant 8 trimestres.

Article 25

A partir du 1^{er} janvier 2009, 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 110 euros par syndiqué et par an. Pour des raisons pratiques, une prime syndicale de 100 euros est payée en 2009 et de 120 euros en 2010.

Article 26

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.

[Signature]

CHAPITRE X. FIDELITE A L'ENTREPRISE

Article 27

En vue de l'extension du régime visé à l'article 23, deuxième alinéa de la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant le(s) jour(s) d'ancienneté, les employés licenciés par l'employeur dans le cadre d'un licenciement multiple pour raisons économiques peuvent garder leur ancienneté accumulée chez leur ancien employeur au moment de l'entrée en service auprès d'un nouvel employeur endéans les 6 mois qui suivent la sortie de service chez leur ancien employeur, et ce en vue de l'octroi du ou des jours d'ancienneté. Cependant, ils ne peuvent faire valoir l'ancienneté accumulée chez l'ancien employeur dans le cadre du ou des jours d'ancienneté qu'après avoir été en service pendant au moins un an chez le nouvel employeur.

Il est entendu par 'employeur': l'employeur ressortissant de la compétence de la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

CHAPITRE XL MOBILITE

Article 28

Le régime en matière d'indemnité-vélo visée à l'article 27 de la convention collective générale de travail du 20 avril 2007 est prolongé pour une durée indéterminée, tenant compte des modifications suivantes:

- la limitation de l'indemnité-vélo à 20 km par jour maximum est supprimée ;
- l'indemnité-vélo par kilomètre est égale à 0,20 euro.

Article 29

Dans l'article 2 de la convention collective du travail du 18 mai 1993 remplaçant la convention collective de travail du 22 novembre 1973 relative aux contributions financières de l'employeur dans le prix du transport des employés de l'industrie textile et de la bonneterie, les mots « *de la classification visée sous le point 2 de la convention collective de travail du 28 octobre 1985* » sont remplacés par les mots « *de la classification des fonctions prévue par la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative* ».

Article 30

A partir du 1^{er} février 2009, dans la convention collective du travail du 18 mai 1993 remplaçant la convention collective de travail du 22 novembre 1973 relative aux contributions financières de l'employeur dans le prix du transport des employés de l'industrie textile et de la bonneterie, les chapitres III à V inclus (articles 3 jusqu'à 6 inclus) sont remplacés par le texte suivant :

« *CHAPITRE III. - TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS PAR CHEMIN DE FER*

Article 3

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de Fer belge, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée sur base du tableau figurant en annexe de l'arrêté royal du 28 juillet 1962,



pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de Fer belge par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, qui fixe l'intervention de l'employeur et dont l'Etat prend à sa charge la-cotisation-patronale, sans pour autant dépasser 80 % du prix de la carte-train. *l'intervention de travailleurs*

CHAPITRE III. - TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS AUTRES QUE LES CHEMINS DE FER

Article 4

En ce qui concerne les transports en commun publics, autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans les prix des abonnements, pour les déplacements à partir de 5 kilomètres, calculés à partir de la halte de départ, sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur dans le titre de transport utilisé est fixé à 80%;

b) lorsque le prix est fixe, quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 80 % du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur, calculé conformément à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 repris au tableau des montants forfaitaires pour une distance de 7 kilomètres.

CHAPITRE V. - TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINÉS

Article 5

Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public - l'intervention de l'employeur pour les déplacements à partir de 5 kilomètres au total est fixée à 80% du prix du titre de transport utilisé.

Article 6

a) Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 5, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue à partir de 5 kilomètres au total est calculée sur la base du tableau figurant en annexe de l'arrêté royal du 28 juillet 1962, pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de Fer belge par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, qui fixe l'intervention de l'employeur et dont l'Etat prend à sa charge la-cotisation-patronale, pour le nombre total de kilomètres qui correspond au total du nombre de kilomètres mentionnés sur les titres de transport distincts, sans pour butant dépasser 80 % du prix total des titres de transports. *l'intervention des travailleurs*

b) Au cas où pour l'un ou l'autre moyen de transport public en commun la distance parcourue ne peut être vérifiée et que les kilomètres parcourus ne peuvent donc être additionnés, il y a lieu, pour chaque moyen de transport dont l'ouvrier fait

Handwritten signature and date: 13

usage, de calculer l'intervention de l'employeur conformément aux dispositions des articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail et d'additionner les montants ainsi obtenus pour déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble des distances parcourues.»

Article 31

A partir du 1^{er} juillet 2009, l'article 8 de la convention collective de travail du 18 mai 1993 remplaçant la convention collective de travail du 22 novembre 1973 relative aux contributions financières de l'employeur dans le prix du transport des employés de l'industrie textile et de la bonneterie, est remplacé par le texte suivant :

« Article 8

Lorsque le travailleur utilise un moyen de transport autre qu'un moyen de transport public en commun, l'intervention de l'employeur dans le prix du billet de train pour un déplacement à partir de 5 km est fixée sur la base de montants forfaitaires prévus dans le tableau repris à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, pour un nombre de kilomètres y correspondant et sans que l'intervention de l'employeur ne dépasse 64,9 % du prix de la carte-train calculées sur la base duquel le tableau susmentionné de l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies. »

CHAPITRE XII. PAIX SOCIALE

Article 32

Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale pendant la période du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2011 inclus.

CHAPITRE XIII. DUREE DE LA CONVENTION

Article 33

Cette convention entre en vigueur au 1^{er} janvier 2009 et est conclue pour la période du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus, à l'exception :

- des articles 4 à 8 inclus, 25 et 27 jusqu'à 29 inclus, qui sont conclus pour une durée indéterminée ;
- des articles 11, 30 et 31, qui sont conclus pour une durée indéterminée à partir de la date de l'entrée en vigueur qui y est mentionnée;
- des articles 18 à 20 inclus et 32, 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 34

La présente convention peut être dénoncée 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 XIV. DECLARATION RENDUE OBLIGATOIRE PAR ARRETE ROYAL

Article 35

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

Fait à Gand, le 24 avril 2009

9

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

**ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 APRIL 2009**

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 voor de période 2009-2010,

Gelet op de ontwerp-krachtlijnen van een collectieve arbeidsovereenkomst 2009-2010 voor de bedienden in de textielsector van 1 april 2009,

WORDT TUSSEN

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

EN

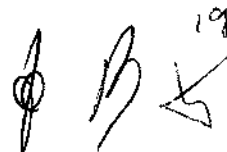
FEDUSTRIA, de federatie van de textiel, hout en meubelindustrie anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUKI. 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 zijn de artikelen 11 tót en met 15 en 27 tót en met 31 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 tót en met 10 en van de artikelen 18 tót en met 26 van toepassing op de firma N.V. Celanese en op haar bedienden.

109


HOOFDSTUK II. TEWERKSTELUNGSVERBINTENISSEN

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 en van 20 april 2007 worden verlengd voor de jaren 2009 en 2010.

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 töt vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 töt invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties töt 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 töt 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 töt 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 période 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 période van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010.

Artikel 10

§ 1 Op de bedienden van 55 jaar en ouder die een vermindering van de arbeidsprestaties tót 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 période van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010 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 période van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010 de bedienden van 50 tót 54 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen tót 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 tót 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 tót een

Handwritten signature and initials, possibly 'dB' with a checkmark and an asterisk.

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

HOOFDSTUK IV. INVOERING NIEUWE WEDDESCHAAL

Artikel U

- § 1 Er wordt een nieuwe weddeschaal voor de bedienden ingevoerd. Deze weddeschaal vervangt de weddeschaal, bedoeld in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2003, betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de er aan gekoppelde weddeschaal.
- § 2 Deze weddeschaal wordt gekoppeld aan de functieclassificatie opgenomen in bijlage I van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003.
- § 3. Deze weddeschaal evenals de modaliteiten van invoering en toepassing ervan worden vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 2009 betreffende de invoering van een nieuwe weddeschaal in de textielsector.

HOOFDSTUK V. KOOPKRACHT

Artikel 12

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 1985 tót coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk betreffende de bezoldigingsvoorwaarden en meer bepaald punt 5 betreffende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, wordt ongewijzigd verder toegepast.

Artikel 13

De baremieke verhogingen voorzien door de weddeschaal ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de eraan gekoppelde weddeschaal respectievelijk door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 2009 betreffende de invoering van een nieuwe weddeschaal in de textielsector, worden toegepast conform de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten voorziene modaliteiten.

Artikel 14

Tijdens 2009 wordt er geen conventionele loonsverhoging toegekend op de baremieke en effectieve lonen.

Artikel 15

De ondertekenende partijen engageren zich om begin 2010 in functie van de economische en financiële situatie van de textielsector het aspect koopkracht opnieuw te bekijken, zonder dat dit een resultaatsverbintenis inhoudt.

HOOFDSTUK VI. VORMING EN OPLEIDING

Artikel 16

De sector doet gedurende de jaren 2009 en 2010 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.

Daarnaast doet de sector gedurende de jaren 2009 en 2010 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 2009 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bijgevolg zal voor de jaren 2009 en 2010 van de textiel- en breigoedondernemingen een globale werkgeversbijdrage van 0,30 % 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, geïnd worden voor vorming en opleiding.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk zullen in die zin worden aangepast.

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 VII. CONVENTIONEEL VOLTIJDS BRUGPENSIOEN

Artikel 18

Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe met het oog op de uitvoering van hoofdstuk VII 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 beroepsverleden als loontrekkende voor de mannen en minimum 26 jaar voor de vrouwen: collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 juli 2010 tót en met 30 juni 2011 m.b.t. de voorwaarden van solidarisering van het stelsel zoals bepaald in artikel 19 hierna;

Handwritten signature and initials, possibly 'd B t' with a small '17' to the right.

- specifiek stelsel lange loopbanen: 58 jaar en respectievelijk minimum 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende voor de mannen en minimum 30 jaar voor de vrouwen; vanaf 2010 is het vereiste beroepsverleden als loontrekkende respectievelijk minimum 37 jaar voor de mannen en 33 jaar voor de vrouwen: collectieve arbeidsovereenkomst voor de période van 1 juli 2009 tót en met 30 juni 2011 ;
- specifiek stelsel nacht: 56 jaar, minimum 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende waarvan minimum 20 jaar nachtarbeid: collectieve arbeidsovereenkomst voor de période van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010;
- specifiek interprofessioneel stelsel voor 40 jaar effectieve prestaties en op 14, 15 of 16 jaar RSZ-bijdragen betaald hebben: collectieve arbeidsovereenkomst voor de période van 1 juli 2009 tót en met 31 december 2010 m.b.t. de voorwaarden van solidarisering van het stelsel zoals bepaald in artikel 19 hierna.

ArtikeM9

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 tót 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;
- de uitdrukkelijke vermelding in de collectieve arbeidsovereenkomsten van de berekening van de aanvullende vergoeding voor het voltijds brugpensioen op de voltijdse wedde na loopbaanvermindering, vermindering van de arbeidsprestaties en halftijds brugpensioen.

Artikel 20

De regeling inzake overstap van het vervroegd ondernemingsbrugpensioen naar het algemeen sectoraal stelsel brugpensioen wordt voor de période van 1 juli 2010 tót en met 30 juni 2011 verder gezet. De minimumleeftijd waarop de overstap kan gebeuren blijft vastgesteld op 60 jaar.

HOOFDSTUK VIII. CONVENTIONEEL HALFTIJD BRUGPENSIOEN**Artikel 21**

Voor de période van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010 wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad tót 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 22

Aan de bedienden die in de période van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010 tót het halftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding rechtstreeks uitbetaald door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tót 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 IX. HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID**Artikel 23**

Met ingang van 1 januari 2009 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 8 kwartalen ten belope van 0,15%.

Gelet op de schorsing bedoeld in voorgaande alinéa bedraagt de werkgeversbijdrage, bedoeld in artikel 14 litt. c) van de statuten van het Fonds, gedurende de jaren 2009 en 2010 1%.

Artikel 24

Met ingang van 1 januari 2009 wordt de werkgeversbijdrage van 3,72 euro per bediende en per jaar, bedoeld in artikel 16 van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, geschorst gedurende 8 kwartalen.

Artikel 25

Met ingang van 1 januari 2009 wordt de syndicale premie, bedoeld in artikel 6bis, eerste alinéa, van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, vastgesteld op 110 euro per gesyndikeerde en per jaar. Om praktische redenen wordt in 2009 een syndicale premie van 100 euro en in 2010 van 120 euro betaald.

Artikel 26

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

HOOFDSTUK X. GETROUWHEID AAN DE ONDERNEMING**Artikel 27**

In uitbreiding van de regeling bedoeld in artikel 23, tweede alinéa van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de anciënniteitsdag(en), kunnen de bedienden die door de werkgever worden ontslagen in het kader van een meervoudig ontslag om economische redenen, hun bij de vorige werkgever opgebouwde anciënniteit behouden bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever binnen de 6 maanden na de uitdiensttreding bij de vorige werkgever en dit met het oog op de toekenning van de anciënniteitsdag(en). Zij kunnen de bij de vorige werkgever opgebouwde anciënniteit evenwel pas aanwenden in het kader van de anciënniteitsdag(en) nadat zij tenminste één jaar in dienst zijn bij de nieuwe werkgever.

Onder "werkgever" dient verstaan te worden: de werkgever die ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk.

HOOFDSTUK XL MOBIUTEIT**Artikel 28**

De regeling betreffende de fietsvergoeding, voorzien door artikel 27 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2007, wordt voor onbepaalde duur verder gezet, rekening houdende met volgende wijzigingen:

- de beperking van de fietsvergoeding tót maximum 20 kilometer per dag wordt afgeschaft;
- de fietsvergoeding per kilometer is gelijk 0,20 euro.

Artikel 29

In artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 1993 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 1973 betreffende de financiële bijdragen van de werkgever in de prijs van het vervoer van de bedienden in de textielnijverheid en het breiwerk, worden de woorden "*in de classificatie onder punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 1985*" vervangen door de woorden: "*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*".

Artikel 30

Met ingang van 1 februari 2009 wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 1993 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 1973 betreffende de financiële bijdragen van de werkgever in de prijs van het vervoer van de bedienden in de textielnijverheid en het breiwerk, de tekst van de hoofdstukken III tót en met V (artikelen 3 tót en met 6) vervangen door de volgende tekst:

"HOOFDSTUK III - GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR TREINVERVOER

Artikel 3

Wat het door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen georganiseerde vervoer betreft, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs, vastgesteld op basis van de tabel opgenomen in bijlage van het Koninklijk Besluit van 28 juli 1962 dat getroffen werd ter uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tót vaststelling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, die de bijdrage van de werkgever bepaalt en waarvan de Staat de werkgeversbijdrage ten laste neemt, zonder 80% van de prijs van de treinkaart te overschrijden"

HOOFDSTUK IV - GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER, MET UITZONDERING VAN HET TREINVERVOER

Artikel 4

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen voor de verplaatsingen vanaf 5 km, berekend vanaf de vertrekhalte, vastgesteld volgens de hierna vastgestelde modaliteiten:

a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tót de afstand staat, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs vastgesteld op 80%.

b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 80% van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeversbijdrage, berekend op basis van de in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 opgenomen tabel met forfaitaire bedragen voor een afstand van 7 kilometer te overschrijden.

HOOFDSTUK V - GECOMBINEERD GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

Artikel 5

"Ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - wordt de bijdrage van de werkgever voor verplaatsingen vanaf in het totaal 5 kilometer vastgesteld op 80% van de prijs van het gebruikte vervoersbewijs.

Artikel 6

a) In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 5, wordt de tussenkomst van de werkgever voor het geheel van de afstand vanaf 5 kilometer vastgesteld op basis

d i j k

de tabel opgenomen in bijlage van het Koninklijk Besluit van 28 juli 1962 dat getroffen werd ter uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tót vaststelling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, die de bijdrage van de werkgever bepaalt en waarvan de Staat de werkgeversbijdrage ten laste neemt, voor het totaal aantal kilometers dat overeenstemt met het totaal van de kilometeraantallen die op de onderscheiden vervoerbewijzen vermeld staan, zonder evenwel 80% van de totale prijs van de vervoerbewijzen te overschrijden.

b) Wanneer voor één of meerdere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen de afgelegde afstand niet kan worden nagegaan en dus de afgelegde kilometers niet kunnen worden opgeteld, wordt, voor elk afzonderlijk vervoermiddel waarvan de werknemer gebruik maakt, de werkgeversbijdrage berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 3, 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen."

Artikel 31

Met ingang van 1 juli 2009 wordt artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 1993 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 1973 betreffende de financiële bijdragen van de werkgever in de prijs van het vervoer van de bedienden in de textielnijverheid en het breiwerk, vervangen door volgend artikel:

"Artikel 8

Wanneer de werknemer gebruik maakt van een vervoermiddel ander dan een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel, dan wordt, voor de verplaatsing vanaf 5 km, de tussenkomst van de werkgever in de prijs van de treinkaart, vastgesteld op basis van de forfaitaire bedragen voorzien in de tabel opgenomen in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, voor een overeenstemmend aantal kilometers en zonder dat de tussenkomst van de werkgever meer dan 64,9% kan bedragen van de prijs van de treinkaart waarop de voornoemde tabel in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 octies werd berekend."

HOOFDSTUK XII. SOCIALE VREDE

Artikel 32

De ondertekenende partijen engageren zich de sociale vrede te respecteren gedurende de periode van 1 januari 2009 tót en met 30 juni 2011.

HOOFDSTUK XIII. DUUR VAN DE OVEREENKOMST**Artikel 33**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is gesloten voor de période vanaf 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010, met uitzondering van:

- de artikelen 4 tót en met 8, 25, 27 tót en met 29, welke gelden voor onbepaalde duur;
- de artikelen 11, 30 en 31 welke gelden voor onbepaalde duur vanaf de erin vermelde datum van inwerkingtreding;
- de artikelen 18 tót en met 20 en 32 welke gelden voor de erin vermelde specifieke duur vanaf de erin vermelde datum van inwerkingtreding.

Artikel 34

Deze overeenkomst kan 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 XIV. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING**Artikel 35**

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

Gedaan te Gent op 24 april 2009