

**ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 DECEMBER 2013**

CAO van 27 juni 2011: datum registratie 27 juli 2011; registratienummer 104886/CO/2140000
CAO van 4 maart 2013: datum registratie 28 maart 2013; registratienummer 114312/CO/2140000
CAO van 24 juni 2013: datum registratie 22 juli 2013; registratienummer 116240/CO/2140000

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2013 tot verlenging van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2013 tot verlenging van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 zoals eerder verlengd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2013,

WORDT TUSSEN

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

enerzijds,

EN

FEDUSTRIA, de federatie van de textiel, hout en meubelindustrie

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk en op de bedienden die zij tewerkstellen.

§2 In afwijking op §1 zijn enkel de bepalingen van de artikelen 2 tot en met 11 en van de artikelen 15 tot en met 18 van toepassing op de firma N.V. Celanese en op haar bedienden.

HOOFDSTUK II. TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

Artikel 2

De bepalingen inzake tewerkstelling, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 1983^o, verlengd en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 4 maart 1985, van 24 februari 1987, van 13 maart 1989, van 8 maart 1991 en verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 24 maart 1993, van 15 mei 1995, van 25 april 1997, van 2 april 1999, van 10 mei 2001, van 25 april 2003, van 20 juni 2005, van 20 april 2007, van 24 april 2009, van 27 juni 2011, van 4 maart 2013 en 24 juni 2013, worden opnieuw verlengd voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.

*(nr. 9175/6/214)

Artikel 3

De hierboven vermelde verlenging 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 LANDINGSBANEN

Artikel 4

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen worden de hiernavolgende artikelen 4 tot en met 11 overeengekomen.

Artikel 5

In uitvoering van artikel 2 § 3 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt voor de bedienden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen de toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 beperkt tot het tijdskrediet waarbij de arbeidsprestaties volledig worden geschorst.

Artikel 6

In uitvoering van artikel 4 § 1, 3^o van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 kan het bijkomend recht van 36 maanden voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering met motief slechts uitgeoefend worden mits akkoord van de werkgever.

Artikel 7

In uitvoering van artikel 6 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt voor de bedienden tewerkgesteld in ploegen de 1/5^{de} loopbaanvermindering toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden tewerkgesteld in ploegen.

Artikel 8

In uitvoering van artikel 8 § 3 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de bedienden die 1/5^{de} loopbaanvermindering in het kader van een landingsbaan nemen en voldoen aan de in voornoemd artikel 8 § 3 opgesomde voorwaarden. Van deze mogelijkheid kan alleen gebruik gemaakt worden mits akkoord van de werkgever.

Artikel 9

In uitvoering van artikel 9 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de 1/5^{de} loopbaanvermindering in het kader van de landingsbanen, voor de bedienden tewerkgesteld in ploegen, toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan bedienden tewerkgesteld in ploegen.

Artikel 10

In uitvoering van artikel 16 § 8 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 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.

Artikel 11

§ 1 Op de bedienden van 55 jaar en ouder die een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of hebben aangevraagd op grond van artikel 8 § 1, 2° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, worden de artikelen 15, 16 § 1, laatste lid, 16 § 3, laatste lid en 16 § 6, laatste lid van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 toegepast.

Voor de toepassing van artikel 16 § 4, eerste lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 worden de bedienden van 50 jaar tot 54 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, of artikel 8 § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel zoals bedoeld en berekend overeenkomstig het eerste lid van onderhavige paragraaf.

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



§ 3 In het kader van de toepassing van § 1 van onderhavig artikel, kan de werkgever binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals verricht overeenkomstig § 2 van onderhavig artikel, de uitoefening van het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in uitzonderlijke gevallen weigeren, mits schriftelijke motivering aan de betrokken bediende.

HOOFDSTUK IV. VORMING EN OPLEIDING

Artikel 12

De bepalingen inzake vorming en opleiding van artikel 15 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011, zoals verlengd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomsten van 4 maart 2013 en 24 juni 2013, worden opnieuw verlengd voor de periode van 1 juli 2014 tot en met 31 augustus 2015.

Artikel 13

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.

Artikel 14

De sector doet een bijkomende inspanning voor risicogroepen op het vlak van vorming en opleiding, die wordt gerealiseerd door een sectorale bijdrage van 0,10 % op de lonen betaald gedurende het jaar 2014. Deze werkgeversbijdrage wordt gestort aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk. Deze inspanning komt bovenop de sectorale inspanning voor risicogroepen zoals voorzien in de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2013. De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk worden in deze zin aangepast.

HOOFDSTUK V. STELSLS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 15

Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe, voor zover de reglementering dit toelaat, de nodige afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten m.b.t. de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die in de textielsector zullen toegepast worden.

Het betreft de volgende stelsels:

- algemeen stelsel: 60 jaar en respectievelijk minimum 35 jaar (40 jaar vanaf 2015) beroepsverleden als loontrekkende voor de mannen en minimum 28 jaar (31 jaar vanaf 2015) voor de vrouwen: voor de periode van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015;
- specifiek stelsel lange loopbanen: 58 jaar (60 jaar vanaf 2015) en minimum 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende (40 jaar voor de mannen vanaf 2015): voor de periode van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015;

- specifiek stelsel nacht: 56 jaar, minimum 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende waarvan minimum 20 jaar nachtarbeid: voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014;
- specifiek interprofessioneel stelsel: 56 jaar en 40 jaar effectieve prestaties: voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015.

Artikel 16

Voor de 4 stelsels, bedoeld in artikel 15 hiervoor, geldt:

- a) het behoud van de bestaande conventionele anciënniteitsvoorwaarden, zoals vermeld in artikel 15 litt.b) van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005;
- b) de solidarisering van de aanvullende vergoeding en de bijzondere werkgeversbijdragen met rechtstreekse betaling van de aanvullende vergoeding en de bijzondere werkgeversbijdragen door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tot het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, kan terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk; de Raad van Beheer van het Fonds bepaalt de modaliteiten van de terugvordering door de werkgevers en de terugbetaling door het Fonds;
- c) de doorbetaling van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting, conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- d) het kliksysteem, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, zal ook van toepassing zijn op de terugbetaling van de aanvullende vergoeding en de decava-bijdragen voor de betrokken stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.

HOOFDSTUK VI. HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Artikel 17

Met ingang van 1 januari 2014 wordt de syndicale premie, bedoeld in artikel 6 quater van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk, vastgesteld op maximum 130 euro per gesyndiceerde en per jaar.

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk worden aangepast met hetgeen voorafgaat.

HOOFDSTUK VII. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VOOR BEDIENDEN**Artikel 18**

In uitvoering van artikel 77/1 §2, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd in deze wet door artikel 17 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering m.b.t. het ontwerp van interprofessioneel akkoord, wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten m.b.t. de verlenging van de regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen voor de bedienden en dit voor de periode van 1 juli 2014 tot en met 31 december 2015.

HOOFDSTUK VIII. WERKBARE LOOPBANEN**Artikel 19**

Gelet op de demografische evolutie staan werknemers voor de uitdaging om langer aan de slag te blijven. Ook voor de ondernemingen is het langer aan het werk houden van hun werknemers een hele uitdaging. Werkbare loopbanen zullen daarin een belangrijke rol spelen en de ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen dan ook aan om hier aandacht voor te hebben.

HOOFDSTUK IX. KLEIN VERLET**Artikel 20**

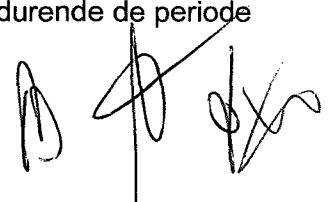
Bij overlijden van de partner of een kind van de bediende of van een kind van de partner van de bediende worden de wettelijk voorziene 3 dagen klein verlet op 4 dagen gebracht.

HOOFDSTUK X. ARBEIDERS/BEDIENDEN**Artikel 21**

Een gemengde paritaire werkgroep (paritair comité nr. 120 en paritair comité nr. 214) zal de impact van het dossier arbeiders/bedienden op de textielsector onderzoeken.

HOOFDSTUK XI. SOCIALE VREDE**Artikel 22**

De ondertekenende partijen engageren zich de sociale vrede te respecteren gedurende de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015.



HOOFDSTUK XII. DUUR VAN DE OVEREENKOMST**Artikel 23**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en is gesloten voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014, met uitzondering van de artikelen 12, 15, 16 a, b en c, 18 en 22 welke gelden voor de erin vermelde specifieke duur en de artikelen 5, 6, 7, 9, 16 d, 19 en 20 die gelden voor onbepaalde duur.

De bepalingen welke voor onbepaalde duur gelden kunnen opgevoerd worden door elk van de ondertekenende partijen mits in afspraken van een sprekingstramijn van drie maanden per aangevend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende partijen.

HOOFDSTUK XIII. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING**Artikel 24**

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

Gedaan te Brussel op 19 december 2013

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
NATIONALE GENERALE DU 19 DECEMBRE 2013**

CCT du 27 juin 2011 : date d'enregistrement 27 juillet 2011, numéro d'enregistrement 104886/CO/2140000 ;

CCT du 4 mars 2013 : date d'enregistrement 28 mars 2013, numéro d'enregistrement 114312/CO/2140000

CCT du 24 juin 2013 : date d'enregistrement 22 juillet 2013, numéro d'enregistrement 116240/CO/2140000

Vu la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011;

Vu la convention collective de travail nationale générale du 4 mars 2013 visant à prolonger la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011;

Vu la convention collective de travail nationale générale du 24 juin 2013 visant à prolonger la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011, comme prolongée antérieurement par la convention collective de travail nationale générale du 4 mars 2013,

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 au § 1, seules les dispositions des articles 2 à 11 inclus et des articles 15 à 18 inclus sont applicables à l'entreprise S.A. Célanèse et à ses employés.

CHAPITRE II. OBLIGATIONS D'EMPLOI**Article 2**

Les dispositions relatives à l'emploi prévues dans la convention collective de travail du 22 avril 1983^{*}, modifiée et prolongée par les conventions collectives de travail du 4 mars 1985, du 24 février 1987, du 13 mars 1989, du 8 mars 1991 et prolongées par les conventions collectives de travail du 24 mars 1993, du 15 mai 1995, du 25 avril 1997, du 2 avril 1999, du 10 mai 2001, du 25 avril 2003, du 20 juin 2005, du 20 avril 2007, du 24 avril 2009, du 27 juin 2011, du 4 mars 2013 et du 24 juin 2013 sont une nouvelle fois prolongées pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus.

* (n° 9175 / 6 / 214)

Article 3

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

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

CHAPITRE III. CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIERE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**Article 4**

Conformément aux possibilités offertes par la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les articles 4 à 11 inclus ci-après sont accordés.

Article 5

En exécution de l'article 2 § 3 de la convention collective de travail n° 103 précitée, l'application de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée est limitée, pour les employés occupés dans les équipes relais et les semi-équipes relais, au crédit-temps dans le cadre duquel les prestations de travail sont totalement suspendues.

Article 6

En exécution de l'article 4 § 1, 3° de la convention collective de travail n° 103 précitée, le droit supplémentaire de 36 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps avec motif peut uniquement être exercé moyennant l'accord de l'employeur.

Article 7

En exécution de l'article 6 de la convention collective de travail n° 103 précitée, 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 8 § 3 de la convention collective de travail n° 103 précitée, l'âge est porté à 50 ans pour les employés bénéficiant d'une diminution de carrière de 1/5 dans le cadre d'un emploi de fin de carrière et qui remplissent les conditions énumérées à l'article 8 § 3. Cette possibilité peut uniquement être utilisée moyennant l'accord de l'employeur.

Article 9

En exécution de l'article 9 de la convention collective de travail n° 103 précitée, la diminution de carrière de 1/5 dans le cadre d'un emploi de fin de carrière pour les employés occupés en équipes est accordée à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux employés occupés en équipes.

Article 10

En exécution de l'article 16 § 8 de la convention collective de travail n° 103 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.

Article 11

§ 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 8 § 1, 2° de la convention collective de travail n° 103 ou de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, pour autant que ce régime se poursuive après le 1^{er} janvier 2002, les articles 15, 16, § 1, dernier alinéa, 16, § 3, dernier alinéa et 16, § 6, dernier alinéa de la convention collective de travail n° 103 sont d'application.

En application de l'article 16 § 4, premier alinéa de la convention collective de travail n° 103, les employés âgés de 50 à 54 ans qui 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 8 § 5 de la convention collective de travail n° 103, sont pris en considération pendant cinq ans dans le cadre du seuil tel que visé et calculé conformément au premier alinéa du présent paragraphe.

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

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

CHAPITRE IV. FORMATION ET APPRENTISSAGE**Article 12**

Les dispositions en matière de formation et d'apprentissage de l'article 15 de la convention collective de travail nationale générale du 27 juin 2011, comme prolongée par les conventions collectives de travail du 4 mars 2013 et du 24 juin 2013, sont une nouvelle fois prolongées pour la période du 1^{er} juillet 2014 au 31 août 2015 inclus.

Article 13

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

Article 14

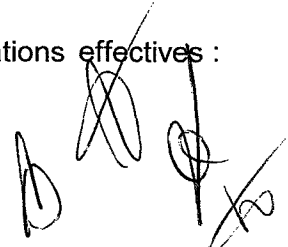
Le secteur fournit un effort supplémentaire pour les groupes à risque en matière de formation et d'apprentissage, qui est réalisé par une cotisation sectorielle de 0,10 % sur les salaires payés au cours de l'année 2014. Cette cotisation patronale est versée au Fonds de Sécurité d'Existence pour les Employés de l'Industrie textile et de la Bonneterie. Cet effort vient s'ajouter à l'effort sectoriel pour les groupes à risque comme prévu par la convention collective de travail nationale générale du 4 mars 2013. Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les Employés de l'Industrie textile et de la Bonneterie sont adaptés conformément.

CHAPITRE V. REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE**Article 15**

Les parties signataires s'engagent, pour autant que la réglementation le permette, à conclure les conventions collectives de travail distinctes nécessaires dans le cadre des différents régimes de chômage avec complément d'entreprise qui seront applicables dans le secteur textile.

Ceci concerne les régimes suivants :

- régime général : 60 ans avec respectivement au moins 35 années (40 années à partir de 2015) de carrière professionnelle en tant que salarié pour les hommes et 28 années (31 années à partir de 2015) pour les femmes : pour la période du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 inclus ;
- régime spécifique longues carrières : 58 ans (60 ans à partir de 2015) avec au moins 38 années de carrière professionnelle (40 années pour les hommes à partir de 2015) en tant que salarié : pour la période du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 inclus ;
- régime spécifique nuit : 56 ans, avec au moins 33 années de carrière professionnelle en tant que salarié dont au moins 20 années de travail de nuit : pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus ;
- régime spécifique interprofessionnel : 56 ans avec 40 années de prestations effectives : pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015.



Article 16

Les principes suivants s'appliquent aux quatre régimes visés à l'article 15 :

- a) le maintien des conditions d'ancienneté conventionnelles existantes, telles que mentionnées à l'article 15 litt. b) de la convention collective nationale générale du 20 juin 2005 ;
- b) 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 ;
- c) le paiement continué de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail ;
- d) le système de cliquet, comme prévu par la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, sera également d'application au remboursement de l'indemnité complémentaire et des cotisations Decava pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE VI. LE FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE**Article 17**

A partir du 1^{er} janvier 2014, la prime syndicale visée à l'article 6 quater des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés de l'Industrie textile et de la Bonneterie est fixée à 130 euros par syndiqué et par an.

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

CHAPITRE VII. CHOMAGE TEMPORAIRE POUR EMPLOYES**Article 18**

En exécution de l'article 77/1 § 2, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail introduit dans cette loi par l'article 17 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, une

convention collective de travail distincte est conclue concernant la prolongation du régime de suspension de l'exécution du contrat de travail et du régime de travail à temps réduit, en cas de manque de travail pour des raisons économiques pour les employés, et ce, pour la période du 1^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2015 inclus.

CHAPITRE VIII. CARRIERES ACCEPTABLES

Article 19

Au vu de l'évolution démographique, les travailleurs font face au défi de travailler plus longtemps. Pour les entreprises également, le fait d'occuper plus longtemps les travailleurs constitue un véritable défi. Dans ce cadre, des carrières acceptables joueront un rôle important. Par conséquent, les parties signataires conseillent aux entreprises d'y prêter l'attention nécessaire.

CHAPITRE IX. PETIT CHOMAGE

Article 20

En cas de décès du partenaire, d'un enfant de l'employé ou d'un enfant du partenaire de l'employé, les trois jours de petit chômage prévus légalement sont portés à quatre jours.

CHAPITRE X. OUVRIERS/EMPLOYES

Article 21

Un groupe de travail paritaire mixte (commission paritaire n° 120 et commission paritaire n° 214) examinera l'impact du dossier ouvriers/employés dans le secteur textile.

CHAPITRE XI. PAIX SOCIALE

Article 22

Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale pendant la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015 inclus.

CHAPITRE XII. DUREE DE LA CONVENTION

Article 23

La présente convention entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour la période du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2014 inclus, à l'exception des articles 12, 15, 16 a, b et c, 18 et 22, qui sont conclus pour la durée spécifique qui y est mentionnée et des articles 5, 6, 7, 9, 16 d, 19 et 20 qui sont en vigueur pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui s'appliquent à durée indéterminée, peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires majoritairement un délai de préavis de trois mois notifié par lettre de la commission. au président de la commission paritaire et aux parties signataires.

CHAPITRE XIII. DECLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE PAR ARRETE ROYAL

Article 24

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

Fait à Bruxelles, le 19 décembre 2013