

<p align="center">PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID PC 214</p>	<p align="center">COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DE L'INDUSTRIE TEXTILE CP 214</p>
<p align="center">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 31 JANUARI 2024 BETREFFENDE HET KLEIN VERLET, GEBOORTE-, ADOPTIE- EN PLEEGOUDERVERLOF VAN DE BEDIENDEN TEWERKGESTELD IN DE OVERBRUGGINGSPLOEGEN IN DE TEXTIELSECTOR</p>	<p align="center">CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 31 JANVIER 2024 RELATIVE AU PETIT CHOMAGE, CONGE DE NAISSANCE, D'ADOPTION ET DE PARENT D'ACCUEIL DES EMPLOYES OCCUPES DANS LES ÉQUIPES-RELAIS DANS LE SECTEUR TEXTILE</p>
<p>Gelet op de nationale kaderovereenkomst van 31 januari 2024 betreffende de invoering en organisatie van overbruggingsploegen voor de bedienden in de textielnijverheid;</p> <p>Gelet op de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;</p> <p>Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten,</p>	<p>Vu l'accord-cadre national du 31 janvier 2024 relatif à l'instauration et à l'organisation des équipes-relais pour les employés dans l'industrie textile;</p> <p>Vu la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises;</p> <p>Vu la convention collective de travail n° 42 du Conseil National du Travail du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises;</p> <p>Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,</p>
<p>WORDT TUSSEN</p> <p>Algemeen Christelijk Vakverbond Algemene Centrale ABVV Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, enerzijds,</p> <p>EN</p> <p>FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie, anderzijds</p> <p>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</p>	<p>IL EST CONVENU ENTRE</p> <p>Confédération des Syndicats Chrétiens Centrale Générale FGTB Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,</p> <p>ET</p> <p>FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement, d'autre part,</p> <p>CE QUI SUIT:</p>
<p>HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN</p>	<p>CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES</p>
<p><u>Artikel 1</u></p> <p>§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de</p>	<p><u>Article 1er</u></p> <p>§1 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs relevant de la compétence de la Commission paritaire pour</p>

<p>bedienden van de textielnijverheid (PC 214) en op de bedienden die ze tewerkstellen.</p> <p>§2 Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p>employés de l'industrie textile (CP 214) et aux employés qu'ils occupent.</p> <p>§2 On entend par «employés» les employés et les employées.</p>
<p>HOOFDSTUK II – DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST</p>	<p>CHAPITRE II – PORTEE DE LA CONVENTION</p>
<p><u>Art. 2</u></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een regeling te treffen m.b.t. het klein verlet, het geboorte-, adoptie- en pleegouderverlof zoals voorzien door artikel 30 §1 en §2, artikel 30ter §1 en artikel 30sexies §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor de arbeiders tewerkgesteld in de overbruggingsploegen in de textielsector.</p>	<p><u>Art. 2</u></p> <p>La présente convention collective de travail a pour objet de régler le petit chômage, le congé de naissance, d'adoption et parental d'accueil, tel que prévu par l'article 30 §1 et §2, l'article 30ter §1 et l'article 30sexies §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour les ouvriers occupés dans les équipes relais du secteur textile.</p>
<p>HOOFDSTUK III – WAARBORGEN</p>	<p>CHAPITRE III - GARANTIES</p>
<p><u>Art. 3</u></p> <p>Indien een bediende aanspraak kan maken op klein verlet op zaterdag, zondag, feestdag of vervangingsfeestdag en op andere dagen waarop door de traditionele ploegen niet gewerkt wordt, zal voor deze dag 12 uren loon uitbetaald worden tenzij het Koninklijk Besluit inzake klein verlet het anders voorziet.</p>	<p><u>Art. 3</u></p> <p>Si un employé a droit au petit chômage le samedi, le dimanche, le jour férié ou le jour de remplacement du jour férié et les autres jours pendant lesquels les équipes traditionnelles ne travaillent pas, il recevra pour ce jour le salaire pour 12 heures à moins que l'arrêté royal relatif au petit chômage en dispose autrement.</p>
<p><u>Art. 4</u></p> <p>Voor het wordt de duur van de afwezigheid voor de in dit stelsel tewerkgestelde bedienden vastgesteld op acht dagen van twaalf uren, te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.</p>	<p><u>Art. 4</u></p> <p>Pour le congé de naissance la durée de l'absence applicable aux employés occupés dans ce régime est fixée à huit jours de douze heures, à choisir dans les quatre mois à compter du jour de l'accouchement.</p>
<p><u>Art. 5</u></p> <p>Gedurende 3/20 van zijn geboorteverlof geniet de bediende het behoud van zijn loon, berekend op basis van 96 uren, zijnde 14,4 uren.</p>	<p><u>Art. 5</u></p> <p>Pendant 3/20 de son congé de naissance, l'employé bénéficie du maintien de son salaire, calculé sur la base de 96 heures, soit 14,4 heures.</p>

<p>In geval van adoptieverlof en pleegouderverlof geniet de bediende gedurende 3/45 van zijn adoptie- of pleegouderverlof het behoud van zijn loon, berekend op basis van 216 uren, zijnde 14,4 uren.</p>	<p>En cas de congé d'adoption et de congé parental d'accueil, l'employé bénéficie, pendant 3/45 de son congé d'adoption ou de son congé parental d'accueil, du maintien de son salaire, calculé sur base la base de 216 heures, soit 14,4 heures.</p>
<p>Art. 6</p> <p>In aanvulling op de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, betaalt de werkgever aan de bediende in geboorteverlof, tewerkgesteld in dit stelsel, een supplement dat overeenstemt met het verschil tussen het vervangingsinkomen, berekend op basis van 96 uren enerzijds en op basis van 108 uren anderzijds, evenwel beperkt overeenkomstig de bepalingen van de derde alinea van onderhavig artikel.</p> <p>Onder vervangingsinkomen dient begrepen te worden het loonbehoud voor 3/20 en de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering voor 17/20 van de uren begrepen in het geboorteverlof.</p> <p>Het bedrag van het supplement kan evenwel nooit hoger zijn dan het verschil tussen enerzijds het bedrag van het bruto belastbaar loon dat de bediende zou verdienen tijdens de uren die overeenstemmen met de 17/20, berekend op basis van 108 uren en anderzijds het bedrag van de uitkering zelf die hem voor de 17/20 berekend op basis van 96 uren, toegekend wordt in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p>	<p>Art. 6</p> <p>En complément à l'allocation de l'assurance-maladie et invalidité, l'employeur paie à l'employé 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 96 heures d'une part et celui calculé sur la base de 108 heures d'autre part, sous réserve toutefois de la limitation prévue au troisième alinéa du présent article.</p> <p>Par revenu de remplacement, il convient d'entendre le maintien du salaire pour 3/20 et l'allocation de l'assurance-maladie et invalidité pour 17/20 des heures comprises dans le congé de naissance.</p> <p>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'employé aurait perçu pendant les heures qui correspondent aux 17/20, calculé sur la base de 108 heures, et d'autre part, le montant de l'allocation même qui lui est octroyée pour 17/20, calculée sur la base de 96 heures, dans le cadre de l'assurance-maladie et invalidité.</p>
<p>Art. 7</p> <p>In aanvulling op de uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, betaalt de werkgever aan de bediende in adoptieverlof tewerkgesteld in dit stelsel, een supplement dat overeenstemt met het verschil tussen het vervangingsinkomen, berekend op basis van 216 uren enerzijds en op basis van 243 uren anderzijds, evenwel beperkt overeenkomstig de bepalingen van de derde alinea van onderhavig artikel.</p> <p>Onder vervangingsinkomen dient begrepen te worden het loonbehoud voor 3/45 en de uitkering van de</p>	<p>Art. 7</p> <p>En complément à l'allocation de l'assurance-maladie et invalidité, l'employeur paie à l'employé 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 216 heures d'une part et celui calculé sur la base de 243 heures d'autre part, sous réserve toutefois de la limitation prévue au troisième alinéa du présent article.</p> <p>Par revenu de remplacement, il convient d'entendre le maintien du salaire pour 3/45 et l'allocation de</p>

<p>ziekte- en invaliditeitsverzekering voor 42/45 van de uren begrepen in het adoptieverlof.</p> <p>Het bedrag van het supplement kan evenwel nooit hoger zijn dan het verschil tussen enerzijds het bedrag van het bruto belastbaar loon dat de bediende zou verdienen tijdens de uren die overeenstemmen met de 42/45, berekend op basis van 243 uren en anderzijds het bedrag van de uitkering zelf die hem voor de 42/45, berekend op basis van 216 uren, toegekend wordt in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p>	<p>l'assurance-maladie et invalidité pour 42/45 des heures comprises dans le congé d'adoption.</p> <p>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'employé aurait perçu pendant les heures qui correspondent aux 42/45, calculé sur la base de 243 heures, et d'autre part, le montant de l'allocation même qui lui est octroyée pour 42/45, calculée sur la base de 216 heures, dans le cadre de l'assurance-maladie et invalidité.</p>
<p><u>Art. 8</u></p> <p>De bepalingen van artikel 7 gelden in het geval de adoptieouder aanspraak maakt op 9 weken adoptieverlof.</p> <p>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.</p>	<p><u>Art. 8</u></p> <p>Les dispositions de l'article 7 s'appliquent dans le cas où le parent adoptif a droit aux 9 semaines de congé d'adoption.</p> <p>En cas d'application des situations particulières visées à l'article 30 ter §1, 5^{ème} à 7^{ème} 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.</p>
<p><u>Art. 9</u></p> <p>In geval van pleegouderverlof betaalt de werkgever aan de bediende in pleegouderverlof eenzelfde supplement, berekend zoals voor een bediende in adoptieverlof.</p> <p>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.</p>	<p><u>Art. 9</u></p> <p>Dans le cas du congé parental d'accueil l'employeur paie au travailleur en congé de parent d'accueil un supplément, calculé comme pour un employé en congé d'adoption.</p> <p>En cas d'application des situations particulières visées à l'article 30 sexies §1, 5^{ème} à 7^{ème} 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.</p>
<p>HOOFDSTUK IV – EINDBEPALINGEN</p>	<p>CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES</p>
<p><u>Art. 10</u></p> <p>Deze collectieve overeenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2024. Zij wordt gesloten voor onbepaalde</p>	<p><u>Art. 10</u></p> <p>La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024. Elle est conclue pour une</p>

duur en kan slechts opgezegd worden mits een opzeg van één jaar, schriftelijk aan de ondertekenende partijen betekend.	durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis d'un an, notifié par écrit aux parties signataires.
--	--