

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 JUIN 2009 CONCERNANT
UN REGIME COLLECTIF TEMPORAIRE DE SUSPENSION TOTALE OU
PARTIELLE DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Vu la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi en temps de crise ;

Vu la convention collective de travail nationale générale du 24 avril 2009 pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie ;

Considérant que bon nombre d'entreprises du secteur textile se voient contraintes comme conséquence directe de la crise économique de réduire leur volume de travail;

Considérant que les régimes légaux et conventionnels existants pour les employés appliqués jusqu'ici ont prouvé leur utilité et c'est pourquoi ils demeurent des alternatives valables pour l'avenir; que la présente CCT peut offrir un instrument qui peut apaiser les besoins les plus importants des entreprises ;

Considérant que par voie de conséquence, il est d'une nécessité absolue de prendre des mesures sectorielles afin d'assurer le maintien maximal de l'emploi pour les employés et de garantir ainsi dans une plus large mesure la continuité des activités des entreprises ;

Considérant la volonté des parties signataires d'éviter le plus possible des licenciements découlant directement de la crise économique par le biais de la présente convention collective de travail ;

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 de l'industrie textile, du bois et de l'ameublement

d'autre part,

CE QUI SUIT :

CHAPITRE I. CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

- § 1. La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du titre 2 « Mesures temporaires de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi » de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi en temps de crise.
- § 2. La présente convention collective de travail concerne la mesure « Régime collectif temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail », visée au chapitre 3 du titre 2 de la loi susmentionnée de 19 juin 2009.

Article 2

La présente 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.

Article 3

Sans préjudice de l'article 2, la présente convention collective de travail s'applique uniquement aux entreprises en difficultés telles que visées au § 4 de l'article 13 de la loi du 19 juin 2009 susmentionnée.

CHAPITRE II. MESURES POUR LE MAINTIEN MAXIMAL DE L'EMPLOI

Article 4

- § 1. Par la présente convention collective de travail, les parties signataires confirment leur volonté d'éviter le plus possible des licenciements découlant directement de la crise économique. Par conséquent, elles rappellent aux entreprises les mesures prises dans le cadre de la convention collective de travail nationale générale du 24 avril 2009 en vue du maintien maximal de l'emploi.
- § 2. Les entreprises visées à l'article 3 garantissent un maintien maximal de l'emploi moyennant les mesures suivantes:
- a) les obligations d'emploi fixées aux articles 2 et 3 de la convention collective de travail susmentionnée du 24 avril 2009 ;
 - b) la possibilité pour l'employeur d'augmenter le plafond prévu pour le crédit-temps conformément à l'article 9 de la convention collective de travail susmentionnée du 24 avril 2009 ;
 - c) la possibilité pour les employés de 55 ans ou plus de faire appel au droit de réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis du Conseil National du Travail, conformément aux conditions telles que prévues par l'article 10 de la convention collective de travail susmentionnée du 24 avril 2009.

CHAPITRE III. REGIME COLLECTIF TEMPORAIRE DE SUSPENSION TOTALE OU PARTIELLE DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1 : REGIME

Article 5

- § 1. En cas de manque de travail pour les employés pour des raisons économiques liées à la crise, l'exécution du contrat de travail des employés peut être suspendue totalement ou un régime de travail à temps partiel pour les employés avec au moins deux jours de travail par semaine peut être introduit.
- § 2. Le régime de suspension de l'exécution du contrat de travail prévu au § 1 peut être introduit pour maximum de 16 semaines par année calendrier.
- § 3. Le régime de travail à temps partiel prévu au § 1 peut être introduit pour maximum de 26 semaines par année calendrier.
- § 4. Lorsque pendant la même année, le régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et celui du travail à temps partiel sont combinés, deux semaines de travail à temps partiel équivalent à une semaine de suspension totale de l'exécution du contrat de travail.

SECTION 2 : MODALITES D'INTRODUCTION DU REGIME

Article 6

L'employeur visé à l'article 3 qui souhaite appliquer les régimes visés à l'article 5 doit respecter les dispositions des articles 21, 22 et 23 de la loi du 19 juin 2009 susmentionnée.

Article 7

§ 1. L'employeur visé à l'article 3 qui souhaite appliquer les régimes visés à l'article 5 transmet une copie du formulaire visé à l'article 21 alinéa 1^{er} de la loi du 19 juin 2009 susmentionnée, conformément au modèle fixé par le ministre du travail au président de la CP du textile et de la bonneterie et ce au plus tard à la date à laquelle l'employeur effectue la notification visée à l'article 22, alinéas 2 et 3 de la loi du 19 juin 2009 susmentionnée.

§ 2. Conformément à l'article 21 3^{ème} alinéa de la loi du 19 juin 2009, le jour de la notification à l'ONEM du lieu où est établi l'entreprise, visée à l'article 21 premier alinéa de la loi précitée, l'employeur doit communiquer une copie de cette notification au conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise à la délégation syndicale.

Article 8

L'employeur visé à l'article 3 qui applique les régimes visés à l'article 5 essaie de répartir de manière équilibrée entre les employés d'un même service les jours pendant lesquels les employés ne travaillent pas en application de l'article 5.

SECTION 3 : SUPPLEMENT SUR L'ALLOCATION DE CRISE

Article 9

Pour chaque jour pendant lequel l'employé n'a pas travaillé en application de l'article 5, l'employeur est tenu de verser à l'employé un supplément de 9,40 euros en plus des allocations de crise en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail. Pour une prestation journalière partielle, le supplément est diminué proportionnellement.

SECTION 4 : ASSIMILATIONS

Article 10

- § 1. Pour le calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances, les jours pendant lesquels l'employé n'a pas travaillé en application de l'article 5 sont assimilés à des jours de travail effectif normal, avec un maximum de 40 jours (dans la semaine de 5 jours) par année calendrier.
- § 2. Pour l'octroi de la prime de fin d'année visée au point 6 de la CCT du 28 octobre 1985 portant coordination des CCT conclues au sein de la CP pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie concernant les conditions de rémunération, les jours pendant lesquels l'employé n'a pas travaillé en application de l'article 5 sont assimilés à des jours de travail effectif normal, avec un maximum de 30 jours (dans la semaine de 5 jours) par année calendrier.
- § 3. L'assimilation visée au § 2 ne porte pas préjudice à l'assimilation visée à la lettre e) du point 6 de la convention collective de travail susmentionnée du 28 octobre 1985.

Article 11

- § 1. Sans préjudice des dispositions de l'article 4, les employés impliqués dans l'un des régimes visés à l'article 5 et licenciés par l'employeur pour des raisons économiques pendant la période d'application de la présente convention collective de travail ont droit à une durée de vacances et à un pécule de vacances calculé conformément aux dispositions en vigueur dans le cadre de la législation en matière de vacances. Dans ce cadre, les jours pendant lesquels les employés n'ont pas travaillé conformément à l'article 5 sont toutefois assimilés à des jours de travail effectifs.
- § 2. Sans préjudice des dispositions de l'article 4, les employés impliqués dans l'un des régimes visés à l'article 5 et licenciés par l'employeur pour des raisons économiques pendant la période d'application de la présente convention collective de travail ont droit à la prime de fin d'année visée au point 6 de la convention collective de travail susmentionnée du 28 octobre 1985. Dans ce cadre, les jours pendant lesquels les employés n'ont pas travaillé conformément à l'article 5 sont toutefois assimilés à des jours de travail effectifs.

SECTION 5 : PAIEMENT DES JOURS DE VACANCES LEGAUX

Article 12

L'employeur est tenu de payer le salaire normal pour le jour férié qui correspond avec un jour durant lequel en application de l'article 5 le travailleur n'a pas travaillé.

SECTION 6 : FIN DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 13

Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail partiel, l'employeur a le droit de mettre fin sans préavis au contrat de travail.

CHAPITRE IV. NON APPLICATION DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI DU 5 DECEMBRE 1968

Article 14

L'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires n'est pas applicable de sorte que la modification tacite des contrats de travail individuels prendra automatiquement fin à l'expiration de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. DECLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE PAR ARRETE ROYAL

Article 15

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

CHAPITRE VI. DUREE DE LA CONVENTION

Article 16

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 25 juin 2009 et cesse des produire ses effets le 1 janvier 2010.

Fait à Gand, le 15 juin 2009

la Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal
Verbond voor Kaderpersoneel,
M. G. Dupont

Syndicat des Employé(e)s, Techniciens et Cadres de
Belgique,
Mme I. Galliaert

Centrale Générale des Syndicats
Libéraux de Belgique,
M. B. De Crock

FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie textile, du
bois et de l'ameublement,
M. M. Blomme