



Entretien du textile

GUIDE CCT

CP 110 | CCT 2023-2024

Outre les guides CCT, ACV-CSC METEA a encore toute une série d'autres publications pour vous. Pour en savoir plus, adressez-vous à votre secrétariat ACV-CSC METEA (voir les adresses à l'avant-dernière page).

Avertissement

Lorsque vous utilisez les guides CCT, vous devez avoir à l'esprit les points suivants:

- les CCT à durée indéterminée qui ont été rendues caduques par la législation ont été écartées. Le guide CCT comprend uniquement des CCT pertinentes et à jour;
- le guide CCT contient les CCT signées jusqu'au 31 mars 2024 comme convenu lors de la Commission paritaire;
- la version se trouvant sur le site internet du SPF ETCS peut être légèrement différente du fait de la correction d'erreurs matérielles. Les dispositions de fond restent inchangées.

Conventions
collectives de Travail

Commission paritaire
du secteur Entretien du textile (CP 110)

ENTRETIEN DU TEXTILE

CONVENTIONS NATIONALES

2023-2024

SOMMAIRE

000 CHAMP D'ACTION COMITÉ PARITAIRE

010.	Champ d'application	7
------	---------------------------	---

100 REMUNÉRATION

110.	Salaires et conditions de travail	11
111.	Classification des fonctions	17
112.	Liaison à l'indice des prix	39
122.	Revenu minimum mensuel moyen garanti	43
130.	Prime de fin d'année	49
151.	Frais de déplacement	55
170.	Octroi de chèques-repas	59

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

210.	Durée du travail hebdomadaire et répartition de la durée du travail hebdomadaire	65
215.	Travail à temps partiel	69
221.	Congé d'ancienneté	75
230_60-a.	RCC à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	79
230_60-b.	RCC à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	87
230_60-c.	RCC à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit	93
230_60-d.	RCC à partir de 60 ans avec 33 ans dont 20 ans de travail de nuit	101
230_60-e.	RCC à partir de 60 ans après 35 ans de carrière – métier lourd	109
230_60-f.	RCC à partir de 60 ans après 35 ans de carrière – métier lourd	117
230_62-a.	RCC à partir de 62 ans	123
230_62-b.	RCC à partir de 62 ans	129
231-a.	RCC Dispense de disponibilité adaptée 2023-2024	135
231-b.	RCC Dispense de disponibilité adaptée 2025-2026	139
241.	Instauration d'horaires flexibles dans les entreprises	143

300 CONVENTIONS DE TRAVAIL

310.	Petit chômage	149
320.	Délais de préavis	155
340-a.	Crédit-temps et diminution de carrière	159
340-b.	Crédit-temps et diminution de carrière	163
340-c.	Crédit-temps et diminution de carrière	169
342-a.	Emplois de fin de carrière	173
342-b.	Emplois de fin de carrière	177

350.	Accueil des travailleurs dans l'entreprise.....	181
360.	Travail intérimaire	183
380-a.	Chômage économique - entreprises de teinture, nettoyage chimique ou repassage de vêtements, ainsi que les dépôts et shops s'occupant d'une ou de plusieurs activités	185
380-b.	Chômage économique - blanchisseries, lavoirs, les entreprises de repassage, ainsi que les dépôts et shops s'occupant d'une ou de plusieurs activités.....	191

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

400.	Formation et emploi	197
430.	Amélioration de la qualité du travail.....	205

500 CONCERTATION SOCIALE

510.	Statut de la délégation syndicale	211
530.	Engagements d'emploi.....	223
561.	Règlement intérieur des conseils d'entreprise	227

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

610-a.	Coordination des statuts du fonds commun de l'Entretien du textile ...	241
610-b.	Complément garde d'enfants	251
617.	Complément chômage temporaire.....	255

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700.	Accord de paix sociale 2023-2024	263
------	--	-----

800 TABLEAUX

810.	Salaires minimum	273
------	------------------------	-----

000 CHAMP D'ACTION COMITÉ PARITAIRE

010. CHAMP D'APPLICATION

AR : 01.03.00

MB : 14.03.00

1. Contenu :

Constitution, compétences et dénomination de la Commission paritaire

2. Remplacement de l' AR :

AR 06.03.73 – MB 17.03.73

3. Durée :

À partir du 24 mars 2000 et ce pour une durée indéterminée

010. Champ d'application

Arrêté royal du 1^{er} mars 2000 en remplacement de l'Arrêté royal du 6 mars 1973 portant constitution et constatation de la dénomination et de la compétence de la CP pour l'industrie du nettoyage, de la teinturerie et du dégraissage.

CONSTITUTION, COMPÉTENCES ET DÉNOMINATION CP 110

Art. 1^{er}.

L'intitulé de l'arrêté royal du 6 mars 1973 instituant la Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraissage et fixant sa dénomination et sa compétence est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal instituant la Commission paritaire pour l'entretien du textile et fixant sa dénomination et sa compétence ».

Art. 2.

L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 6 mars 1973 instituant la Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraissage et fixant sa dénomination et sa compétence est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1. Il est institué une commission paritaire, dénommée « Commission paritaire pour l'entretien du textile ».

Art. 3.

La Commission paritaire pour l'entretien du textile est compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs

employeurs, dont l'activité d'entreprise, dans le cadre de l'entretien du textile ou des vêtements, consiste, principalement, en une ou plusieurs des activités suivantes :

1. trier, laver, nettoyer à sec, teindre, réparer, repasser, quel que soit le procédé utilisé ;
2. louer, avec ou sans commerce, du linge, des vêtements de travail, des garnitures de meubles, des tapis, ou des appareils d'hygiène manuelle ;
3. louer, avec ou sans commerce, ou stériliser du textile ou du matériel médical pour autant qu'ils ne soient pas agréés comme médicaments ;
4. stériliser du linge, des vêtements, des garnitures de meubles ;
5. exploiter un salon-lavoir, une wasserette (salon-lavoir), un self-service, un service automatique ou un dépôt.

Art. 4.

L'article 2 du même arrêté en devient l'article 3.

Art. 5.

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

100 REMUNÉRATION

- 110. SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL**
- 111. CLASSIFICATION DES FONCTIONS**
- 112. LIAISON À L'INDICE DES PRIX**
- 122. REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI**
- 130. PRIME DE FIN D'ANNÉE**
- 151. FRAIS DE DEPLACEMENT**
- 170. OCTROI DE CHEQUES-REPAS**

CCT : 08.12.21

AR : 07.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 170.670/CO/110

Date d'enregistrement : 28.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 10.03.22

1. Contenu :

Salaires et conditions de travail

- Salaires barémiques
- Travail à la pièce
- Supplément travail en équipe
- Chauffeurs-livreurs
- Indemnité de frais de déplacement pour les chauffeurs

2. Remplacement de CCT :

CCT 26.06.19 – AR 24.11.19 – MB 16.12.19 –
Numéro d'enregistrement 153.310/CO/110

3. Durée :

À partir du 8 décembre 2021 et pour une durée indéterminée

110. Salaires et conditions de travail

Convention collective de travail du 8 décembre 2021

CHAPITRE I. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux entreprises relevant de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile et aux travailleurs qu'elles emploient, et porte sur l'introduction d'un système analytique de classification de fonctions.

CHAPITRE II. – Barèmes salariaux

Art. 2.

§ 1. Les 49 fonctions de référence telles que définies au Chapitre II de la Convention Collective de Travail du 25 septembre 2009 concernant la classification des fonctions – salaires et conditions de travail sont réparties en 8 catégories salariales.

§ 2. À partir du 1^{er} janvier 2022, les salaires barémiques, après augmentation de 0,4 % et ajustement à l'index, sont les suivants :

Les entreprises de « moins de 50 travailleur », à l'exception des entreprises qui ont adhéré à la convention collective de travail du 9 mars 1983, conclue au sein de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile, relative à l'affectation de la modération salariale additionnelle, rendu obligatoire par l'Arrêté royal du 1^{er} juillet 1983 – régime de travail de 38 heures par semaine.

Catégorie salariale 1 : 11,9765 EUR

Catégorie salariale 2 : 12,2782 EUR

Catégorie salariale 3 : 12,5792 EUR

Catégorie salariale 4 : 12,8827 EUR

Catégorie salariale 5 : 13,1828 EUR
Catégorie salariale 6 : 14,1272 EUR
Catégorie salariale 7 : 14,4573 EUR
Catégorie salariale 8 : 15,8594 EUR

Les entreprises de « plus de 50 travailleurs » et les entreprises ayant adhéré à la convention collective de travail précitée du 9 mars 1983 – régime de travail de 37,5 heures par semaine.

Catégorie salariale 1 : 12,1411 EUR
Catégorie salariale 2 : 12,4434 EUR
Catégorie salariale 3 : 12,7457 EUR
Catégorie salariale 4 : 13,0477 EUR
Catégorie salariale 5 : 13,3496 EUR
Catégorie salariale 6 : 14,3086 EUR
Catégorie salariale 7 : 14,6411 EUR
Catégorie salariale 8 : 16,0613 EUR

§ 3. Comme défini à l'article 4 de la CCT du 8 décembre 2021 contenant l'accord de paix sociale 2021-2022, un avantage équivalent net doit être accordé dans les entreprises où, au 1^{er} janvier 2022, l'augmentation du chèque repas de 0,55 euro n'est pas possible parce que le montant maximal de 8 euros prévu par la réglementation de la sécurité sociale est déjà atteint.

Art. 3.

Les salaires barémiques, fixés par l'article 2, ainsi que les salaires effectivement payés sont en corrélation avec un indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la Convention Collective de Travail du 13 décembre 2007 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE III. – Autres

Art. 4. – Salaires à la pièce

Pour le travail à la pièce, le salaire est calculé de telle manière que le salaire moyen effectivement versé soit supérieur de 10 % au salaire minimum de la même catégorie.

Le calcul est effectué sur la base du nombre d'heures que le travailleur a consacrées au travail à la pièce.

Les salaires minimum visés à l'article 2 sont dans tous les cas garantis.

Art. 5.

5.1. Travail en équipes – équipes alternantes

Le salaire minimum, tel que fixé à l'article 2, des travailleurs qui travaillent en équipes alternantes est majoré de 10 %.

Pour les travailleurs qui travaillent alternativement dans une équipe de nuit et dans une autre équipe, le salaire pour les heures de travail prestées entre 22 heures et 6 heures est majoré de 25 %, tandis que le salaire pour les autres heures de travail est majoré de 10 %.

Par « équipe de jour », on entend l'équipe dont la journée de travail normale commence au plus tôt à 6 heures et se termine au plus tard à 20 heures.

Par « équipe de nuit », on entend l'équipe qui débute au plus tôt à 22 heures et termine au plus tard à 6 heures.

5.2. Travail en équipes – équipes fixes

Pour les travailleurs occupés de manière fixe en équipes successives, le salaire pour les heures prestées entre 20 heures et 22 heures est majoré de 10 %, et le salaire pour les heures prestées entre 22 heures et 6 heures est majoré de 25 %.

5.3. Temps de travail spécifiques

Pour les travailleurs occupés selon des temps de travail spécifiques, autres que ceux mentionnés aux points 5.1 et 5.2, le salaire horaire doit être augmenté d'au moins 10 % pour les heures prestées entre 20 heures et 6 heures.

Art. 6. - Chauffeurs - Livreurs

Les chauffeurs – livreurs ont droit, dès leur engagement, au salaire correspondant à leurs fonctions.

Art. 6bis – Indemnité pour frais de déplacement pour les chauffeurs

Les chauffeurs d'un camion dont la capacité de charge est d'au moins 5 tonnes, reçoivent une indemnité pour frais de déplacement de 4,9579 EUR par jour effectivement presté. La majoration de 4,4620 EUR à 4,9579 EUR est d'application depuis le 01.06.2001.

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises qui accordent déjà une indemnité pour frais de déplacement équivalente, sous quelque dénomination que ce soit.

Art. 6ter – Constitution du groupe de travail sur le transport

Les parties s'engagent à constituer un groupe de travail sur le transport, qui s'occupe des problèmes de mobilité des travailleurs ainsi que des problèmes auxquels sont confrontés les chauffeurs dans le cadre de l'exécution de leur travail.

Art. 7. - Étudiants

7.1. Définition

Un étudiant dans le cadre de cette convention est défini par l'article 17bis de l'AR du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

7.2. Barèmes

Les étudiants ont droit à une partie du salaire minimale applicable par la catégorie salariale 1 selon les pourcentages fixés dans le tableau ci-dessous :

De 0 à 149 heures d'expérience dans le secteur : 80 %

De 150 à 299 heures d'expérience dans le secteur : 90 %

À partir de 300 heures d'expérience dans le secteur : 100 %

Art. 8.

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 8 décembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la Convention Collective de Travail du 26 juin 2019 (n° d'enregistrement 153.310/CO/110) concernant les salaires et les conditions de travail.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

Art. 9.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les signatures des personnes qui concluent la présente convention collective de travail au nom des organisations de travailleurs, d'une part, et au nom des organisations d'employeurs, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le président et le secrétaire et approuvé par les membres.

CCT : 25.09.09

AR : 12.01.11

MB : 11.02.11

Numéro d'enregistrement : 96.374/C0/110

Date d'enregistrement : 10.12.09

Publication de l'enregistrement au MB : 06.01.10

1. Contenu :

Classification des fonctions

- Répartition des 49 fonctions de référence en 8 catégories salariales
- Attribution de la fonction de référence
 - o La fonction existante au sein de l'entreprise correspond entièrement à la description de la fonction de référence
 - o La fonction existante au sein de l'entreprise présente des différences minimales avec la description de la fonction de référence
 - o La fonction existante au sein de l'entreprise diffère fortement de la description de la fonction de référence
 - o La fonction existante au sein de l'entreprise n'est pas reprise dans la classification des fonctions sectorielles
- Période de transition : 2008-2011
 - o Le barème de la nouvelle catégorie salariale est supérieur au salaire barémique appliqué dans l'entreprise
 - o Le barème de la nouvelle catégorie salariale est inférieur au salaire barémique appliqué dans l'entreprise
 - o Différence réelle
 - o Recrutements lors de la période de transition
- Définition du niveau de polyvalence
 - o Niveau de polyvalence de base
 - o Niveau de polyvalence 1
 - o Niveau de polyvalence 2
- Procédures en cas de plaintes et de litiges
 - o Procédure d'appel via le formulaire standard
 - o Concertation interne au niveau de l'entreprise
 - o Commission d'appel externe
- Actualisation de la classification des fonctions
- La titularité du système

2. Remplacement de la CCT :

CCT 19.06.07 – AR 29.06.08 – MB 04.09.08

3. Durée :

À partir du 25 septembre 2009 et ce pour une durée indéterminée

111. Classification des fonctions

Convention collective de travail du 25 septembre 2009

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux ouvriers et ouvrières qu'elles emploient, et porte sur l'introduction d'un système analytique de classification de fonctions.

Art. 2.

La présente convention collective de travail remplace les conventions collectives de travail du 19 juin 2007, conclues au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative à la classification des fonctions, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 mai 2008, publié au Moniteur belge du 25 juin 2008 et relative aux salaires et conditions de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juin 2008, publié au Moniteur belge du 4 septembre 2009 pour tous les aspects relatifs à la classification des fonctions.

CHAPITRE II. – Classification des fonctions de référence

Art. 3.

Afin de pouvoir classer l'ensemble des fonctions qui existent dans le secteur de l'entretien du textile, 49 fonctions au total ont été décrites et évaluées sur la base d'une méthode analytique. Ces 49 fonctions, exercées dans le secteur stipulé à l'article 1^{er}, sont décrites dans la classification comme « fonctions de référence ».

Art. 4.

La classification de fonctions sectorielle est basée sur les fonctions de référence susmentionnées pour lesquelles la dénomination de la fonction est fournie à titre purement indicatif.

Afin de pouvoir mieux positionner chaque fonction de référence au sein de l'entreprise, les descriptions y afférentes ont été rédigées. Dans l'article 6, une matrice fonctionnelle est également jointe ; celle-ci répertorie l'ensemble des fonctions de référence de la nouvelle classification selon la catégorie salariale à laquelle elles sont liées.

Chaque fonction existante est évaluée sur la base de son contenu réel au sein de l'entreprise, par comparaison avec la description de la fonction de référence.

Pour la comparaison du contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

a) La fonction existante correspond entièrement à la description de la fonction de référence :

→ classification de la fonction existante dans la catégorie salariale définie au niveau sectoriel.

b) La fonction existante au sein de l'entreprise présente des différences minimales avec la description de la fonction de référence :

→ classification de la fonction existante au sein de l'entreprise dans la catégorie salariale définie au niveau sectoriel.

Il s'agit des cas de figure suivants :

- l'exercice de la fonction existante au sein de l'entreprise comprend plus ou moins d'activités, sans pour autant affecter l'objet général de la fonction telle que décrite dans la fonction de référence ;
- la différence portant sur une ou plusieurs caractéristiques fonctionnelles (connaissances, responsabilité,) n'est pas déterminante pour le niveau de la fonction.

- c) La fonction existante au sein de l'entreprise diffère fortement de la description de la fonction de référence. En d'autres termes, les descriptions et l'objet de la fonction existante au sein de l'entreprise ne correspondent aucunement à l'essence et à l'objet de la description de la fonction de référence. Dans ce cas, l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction existante au sein de l'entreprise avec les descriptions des fonctions de référence de la même catégorie salariale et d'une catégorie salariale supérieure. Le résultat de cette comparaison et de la recherche du plus grand nombre de similitudes entre la fonction existante et les fonctions de référence détermine la position de la fonction divergente.
- d) La fonction existante au sein de l'entreprise n'est pas reprise dans la classification de fonctions sectorielle. Dans ce cas, l'employeur doit rechercher dans les descriptions de fonction existantes au niveau sectoriel une fonction dont la valeur intrinsèque correspond à la fonction non reprise. Si une telle fonction de référence existe, la nouvelle fonction est intégrée dans la même catégorie. Si une telle fonction de référence n'existe pas, la nouvelle fonction existante est soumise au groupe de travail sectoriel.

Il incombe à l'employeur de classer les fonctions existantes au sein de l'entreprise dans des catégories salariales sur la base de leur contenu réel.

À dater de la signature officielle de la convention collective de travail, toutes les entreprises relevant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile disposent de 6 mois pour attribuer une catégorie salariale à chacun de leurs travailleurs, conformément au contenu concret de la fonction du travailleur.

L'employeur doit indiquer pour chaque travailleur/travailleuse via le formulaire attribution d'une fonction (voir annexe) :

- la fonction exercée à titre principal ;
- le niveau de polyvalence du (de la) travailleur/travailleuse sur la base de la liste exhaustive de toutes les fonctions qu'il/elle est en mesure d'occuper ;
- le nom de la fonction du (de la) travailleur/travailleuse sur la base de l'ancienne classification de fonctions et le salaire horaire que le (la) travailleur/travailleuse a perçu avant l'introduction de cette classification ;
- la différence effective existant entre le salaire horaire barémique et le salaire effectif perçu par le (la) travailleur/travailleuse, avant l'introduction de cette classification.

Afin que le (la) travailleur/travailleuse soit toujours bien au fait de la catégorie salariale et du niveau de polyvalence qui lui sont attribués, ces données doivent toujours être mentionnées sur la fiche salariale.

Art. 5.

Conformément aux dispositions de l'article 4, la fiche salariale d'un(e) travailleur/travailleuse nouvellement recruté(e) doit mentionner la fonction qu'il/elle exerce en principal, ainsi que le niveau de polyvalence.

Art. 6.

Les 49 fonctions de référence ci-dessous sont réparties en 8 catégories salariales. Dans chaque catégorie salariale, les fonctions de référence sont indiquées dans l'ordre alphabétique. Dans une même catégorie salariale, aucune distinction d'importance ne peut donc être faite entre les différentes fonctions qui y sont répertoriées.

Catégorie salariale	Fonctions de référence
Catégorie salariale 1	- Préposé à la plieuse - Emballage - Encollage (patch) - Pliage manuel - Accrochage tunnel finisher - Nettoyage des boîtiers hygiéniques - Tri du linge propre - Fournir des services ménagers
Catégorie salariale 2	- Préposé à l'essoreuse - Réception du linge sale - Composition des sets infirmiers - Tri des instruments médicaux - Tri du linge et des tenues de travail sales - Pliage du textile utilisé en bloc opératoire
Catégorie salariale 3	- Assistant administratif - Préposé aux séchoirs - Remise et reprise des vêtements/du linge loués - Contrôle de la qualité au fil du processus - Marquage du linge sale - Coudre à la main et à la machine - Préparation des commandes - Préparation des commandes – bon de commande - Nettoyage d'objets divers - Composition des sets chirurgicaux - Pressing à la vapeur - Repassage à la vapeur - Tri du linge sale privé - Tri du linge sale des maisons de repos et de soins - Tri du linge hospitalier - Nettoyage et finition de tapis

Catégorie salariale 4	Préposé aux machines à laver chimiques Préposé aux machines à laver Traitement des taches Conducteur de chariot élévateur – magasin Chauffeur du camion Nettoyage des tapis Stockage et préparation des sets chirurgicaux
Catégorie salariale 5	Chauffeur de camionnette (matériel sanitaire et hygiénique) Chauffeur de camionnette (linge) Services logistiques Audit relatif au contrôle de la qualité Nettoyage du daim et du cuir Nettoyage de mobiliers Repassage à la vapeur (luxe)
Catégorie salariale 6	Direction d'équipe magasin Montage appareils hygiéniques et sanitaires
Catégorie salariale 7	Travail et coordination d'équipe dans une zone donnée Entretien technique all-round
Catégorie salariale 8	Direction d'équipe service technique

Fonctions classées par familles/classe de fonction et par ordre alphabétique →

Classe	Triage	Lavage	Finition	Stérilisation	Expédition	Traitements spéciaux	Entretien technique/-Service ménager	Diriger/Assister
8							Diriger le groupe de service technique	
7							Entretiens techniques divers	Collaborer et diriger dans certaines zones
6							Monter les appareils sanitaire et hygiénique	Diriger le groupe magasin
5			Contrôler la qualité (audit)		Nettoyer le daim & cuir	Conduire la camionnette (linge)		
			Repasser à la vapeur – finition luxe		Nettoyer les fauteuils	Conduire la camionnette (matériel sanitaire et hygiénique)		
4		Utiliser les machines de nettoyage à sec Utiliser les machines à laver	Traiter les taches	Stocker et préparer les sets opératoires	Nettoyer les tapis	Services logistiques Manœuvrer le chariot élévateur – entrepôt		
3	Marquer le linge sale	Utiliser les séchoirs	Contrôler la qualité lors du processus	Composer les sets d'opération	Nettoyer les articles divers	Enregistrer et répartir le linge/vêtement de travail de location		Assistance administrative
	Triier le linge sale particulier				Laver et parachever les tapis			
	Triier colis linge sale Maisons de repos et de soins		Coudre et piquer			Exécuter les commandes avec bon de paiement		
	Triier le linge sale hospitalier		Presser à la vapeur					
2	Réceptionner le linge sale		Repasser à la vapeur					
	Triier le linge sale & vêtements de travail		Utiliser la calandre	Composer les sets de soins Triier les instruments médicaux				
		Utiliser les machines à laver		Plier le textile OP		Conduire le camion		
1		Triier le linge propre	Utiliser la pleuse		Nettoyer les boîtiers hygiéniques	Emballer	Fournir des services ménagers	
			Coller (patch)					
			Plier manuellement					
			Ophangen tunnelfinisher					

CHAPITRE III. – Les modalités d'application relatives à l'introduction des salaires barémiques liés aux catégories salariales

Art. 7.

Si, lors de l'attribution de la fonction de référence sur la base des dispositions telles que décrites au chapitre II, le barème de la nouvelle catégorie salariale est supérieur au salaire barémique appliqué dans l'entreprise au 1^{er} juin 2007 et perçu par le (la) travailleur/travailleuse, l'employeur applique la différence salariale sur la base de 3 échéances. L'employeur verse à chaque fois 1/3 de la différence salariale, pour laquelle il est toujours tenu compte aussi bien de l'indice que de l'augmentation salariale conventionnelle. La première adaptation salariale aura lieu le 1^{er} janvier 2008. Les augmentations suivantes seront appliquées le 1^{er} janvier 2009 et le 1^{er} janvier 2011.

Les techniciens syndicaux rédigeront un manuel sur l'établissement des catégories intermédiaires, sur la modification des catégories intermédiaires consécutive aux indexations et aux augmentations salariales conventionnelles.

Art. 8.

Si, lors de l'attribution de la fonction de référence sur la base des dispositions telles que décrites au chapitre II, le barème de la nouvelle catégorie salariale est inférieur au salaire barémique appliqué dans l'entreprise au 1^{er} juin 2007, 50 p.c. des augmentations salariales conventionnelles seront appliquées sur la base du barème de l'entreprise. Cette règle des 50 p.c. s'applique jusqu'au moment où le salaire barémique en vigueur dans l'entreprise et le niveau du salaire barémique de la nouvelle catégorie salariale seront ramenés à niveau. Cette règle des 50 p.c. ne s'applique cependant qu'aux augmentations salariales conventionnelles et pas aux indexations.

Art. 9.

La différence réelle qui existe entre le salaire barémique et le salaire effectivement payé que percevait le travailleur avant l'introduction de la nouvelle classification

doit toujours être maintenue, à moins que la différence ne soit la conséquence d'un acompte sur l'application de la classification de fonction et/ou d'une prime de polyvalence.

Art. 10.

Les travailleurs nouvellement recrutés, qui prennent leur fonction au moment où les niveaux intermédiaires sont appliqués conformément aux dispositions des articles 7 et 8, perçoivent le salaire du niveau intermédiaire en vigueur au sein de l'entreprise pour la catégorie salariale du (de la) nouveau (nouvelle) travailleur/travailleuse.

CHAPITRE IV. – La définition du niveau de polyvalence

Art. 11.

Le niveau de polyvalence ne peut être attribué qu'au niveau de l'entreprise. Le niveau de polyvalence est attribué par l'employeur.

Art. 12.

Niveau de polyvalence de base

Un(e) collaborateur/collaboratrice qui occupe à part entière 1, 2 ou maximum 3 postes différents appartient au niveau de polyvalence de base. Celui(celle)-ci accomplit généralement une fonction mais peut être sollicité(e) pour remplir une ou 2 autres fonctions qui correspondent à ses compétences.

Cette forme d'employabilité est propre aux environnements de production du secteur et repose sur le fait que les collaborateurs/collaboratrices demandent bien souvent eux(elles)-mêmes de bénéficier d'une « alternance » ou d'une rotation dans leur travail.

Les collaborateurs/collaboratrices ayant un niveau de base perçoivent un salaire horaire correspondant à la catégorie salariale dont relève la fonction qu'ils/elles exercent principalement.

Art. 13.

Niveau de polyvalence 1

Un(e) collaborateur/collaboratrice qui peut occuper à part entière 4, 5 ou maximum 6 postes différents appartient au niveau de polyvalence 1. Celui(celle)-ci accomplit généralement une seule fonction principale mais peut être sollicité(e) pour exercer d'autres fonctions pour lesquelles il/elle est compétent(e).

Il n'est pas permis de ne pas accéder à cette demande étant donné que les collaborateurs/collaboratrices ayant atteint un niveau de polyvalence 1 bénéficient à ce titre d'une augmentation supplémentaire, et ce, pour toutes les heures payées.

Les collaborateurs/collaboratrices ayant un niveau de polyvalence 1 se voient d'abord attribuer la catégorie salariale à laquelle appartient leur fonction principale mais en réalité, sont payé(e)s pour toutes leurs heures selon le principe « une catégorie au-dessus ». Ce salaire horaire supérieur signifie également que l'on peut occuper n'importe quelle fonction (maximum 6), et ce, indépendamment de la catégorie salariale dont relèvent les diverses fonctions occupées.

Art. 14.

Niveau de polyvalence 2

Un(e) collaborateur/collaboratrice qui peut occuper à part entière 7 postes différents ou plus appartient au niveau de polyvalence 2. Celui(celle)-ci accomplit généralement une fonction principale mais peut être sollicité(e) pour d'autres fonctions pour lesquelles il/elle est compétent(e).

Il n'est pas permis de ne pas accéder à cette demande étant donné que les collaborateurs/collaboratrices ayant atteint un niveau de polyvalence

2 bénéficient à ce titre d'une augmentation supplémentaire, et ce, pour toutes les heures payées.

Les collaborateurs/collaboratrices ayant un niveau de polyvalence 2 perçoivent en premier lieu un salaire horaire correspondant à la catégorie de leur fonction principale mais en réalité, sont payé(e)s pour toutes leurs heures selon le principe « deux catégories au-dessus ». Ce salaire horaire supérieur signifie également que l'on peut occuper n'importe quelle fonction (7 ou plus), et ce, indépendamment de la catégorie salariale dont relèvent les diverses fonctions occupées.

Art. 15.

Le niveau de polyvalence attribué doit être évalué chaque année. A la demande du travailleur, une révision individuelle peut avoir lieu tous les six mois.

Art. 16.

Les collaborateurs/collaboratrices/travailleurs polyvalents, qui renoncent à leur employabilité polyvalente (à la suite d'un accord mutuel ou d'un refus), seront automatiquement répertoriés dans la catégorie salariale correspondant à leur fonction de base.

Art. 17.

La norme de polyvalence ne s'applique pas au chef d'équipe ou de groupe.

Art. 18.

Dans les entreprises ayant une convention collective de travail d'entreprise prévoyant déjà une prime ou une prime partielle en cas d'employabilité polyvalente, une disposition adaptée peut être prise afin d'éviter le cumul avec le sursalaire accordé au personnel polyvalent.

CHAPITRE V. – Procédures en cas de plaintes et de litiges

Art. 19.

Un(e) travailleur/travailleuse peut faire appel de la classification opérée par l'employeur pour ce qui concerne sa fonction.

19.1. La procédure d'appel

Le (la) travailleur/travailleuse qui souhaite faire appel peut faire connaître à l'employeur la raison de son opposition. Le (la) travailleur/travailleuse motive son objection par écrit, à l'aide du formulaire standard qui annexé ci-dessous :

- a. directement auprès du supérieur hiérarchique et/ou de l'employeur ;
- b. avec une délégation syndicale auprès de l'employeur.

Pour compléter son formulaire d'objection, le (la) travailleur/travailleuse peut se faire assister par un délégué syndical. En l'absence du délégué syndical, le (la) travailleur/travailleuse peut se faire assister par le secrétaire syndical régional.

Document procédure d'appel

Conformément à la procédure d'appel, vous avez la possibilité, en votre qualité de travailleur/travailleuse, d'émettre des réserves contre la fonction qui vous est assignée, la catégorie salariale y afférente et/ou le niveau de polyvalence qui vous a été attribué.

Si vous souhaitez recourir à cette possibilité d'appel, veuillez compléter le présent formulaire et le remettre au service du personnel. Que ce soit pour compléter ce formulaire ou pour le déroulement ultérieur de la procédure d'appel, vous pouvez vous faire assister par un délégué syndical.

Je, soussigné(e), (nom), introduis une demande d'appel contre le résultat de ma classification de fonction, et ce, au regard des motifs suivants :

O je ne suis pas d'accord avec la fonction qui m'a été assignée que j'exerce principalement en qualité de travailleur/travailleuse, ni avec la catégorie salariale y afférente.

O je ne suis pas d'accord avec le niveau de polyvalence ni avec la liste des fonctions y afférentes que je peux exercer en qualité de travailleur/travailleuse.

Motivation de l'appel

- Si, à titre de travailleur, vous contestez la fonction assignée que vous exercez principalement en votre qualité de travailleur/travailleuse, décrivez la fonction qui, selon vous, doit être prise en considération, et donnez-en les raisons.
- Si vous contestez le niveau de polyvalence et la liste des fonctions qui vous ont été assignés, citez les fonctions qui, selon vous, doivent être prises en considération.

Important : mentionnez toujours le titre de référence exact de la fonction, afin d'éviter toute confusion possible.

Accusé de réception par le service du personnel

Date + signature du demandeur

19.2. Traitement de la plainte par concertation interne au niveau de l'entreprise

Une réunion de concertation est organisée entre le (la) travailleur/travailleuse, le supérieur direct et/ou l'employeur afin de traiter de la plainte. Pour cette réunion, le (la) travailleur/travailleuse peut se faire assister par un délégué syndical. En l'absence du délégué syndical, le (la) travailleur/travailleuse peut se faire assister par le secrétaire syndical régional.

La concertation interne peut déboucher sur :

- a. un accord entre le (la) travailleur/travailleuse et l'employeur : le (la) travailleur/travailleuse abandonne son recours ;
- b. l'absence d'un accord entre le (la) travailleur/travailleuse et l'employeur : dans ce cas, le (la) travailleur/travailleuse peut passer à la deuxième étape de la procédure d'appel.

19.3. Commission d'appel externe

En l'absence d'accord, l'employeur et la délégation syndicale, ou en l'absence d'un délégué syndical, le secrétaire syndical régional, peuvent interjeter appel auprès du groupe de travail qui, pour la circonstance, tient lieu de commission d'appel externe.

La commission d'appel externe peut :

- a. formuler une proposition de solution ;
- b. procéder à une évaluation. Cette enquête a pour but de corriger/éclaircir la description de fonction contestée et d'en déterminer l'impact sur les catégories salariales selon une approche analytique basée sur la méthode FOBLA.

La commission d'appel externe donne un avis unanime et définitif à la commission paritaire.

La confidentialité, aussi bien des débats que des détails de l'avis exprimé, est de rigueur.

Art. 20.

La commission paritaire peut demander à l'employeur de permettre au groupe de travail, visé à l'article 19.3., d'étudier l'application de la convention collective de travail.

CHAPITRE VI. – Actualisation de la classification de fonctions

Art. 21.

Afin de maintenir la classification de fonctions à jour, l'actualisation de cette classification a été prévue.

Les situations suivantes peuvent déclencher la procédure d'actualisation :

1. La création de nouvelles fonctions de référence.

2. La modification de fonctions de référence.
3. L'actualisation périodique.

21.1. La création de nouvelles fonctions de référence

Lorsque de nouvelles fonctions de référence sont créées, l'objet de la description de fonction est libellé selon la procédure et la forme consacrées par la méthode d'évaluation des emplois FOBLA.

21.2. La modification des fonctions de référence

Si des modifications sont intervenues dans les fonctions de référence existantes, la commission paritaire prend connaissance de toutes les demandes d'actualisation. Dans ce cas, le groupe de travail fait une enquête afin de vérifier si les fonctions de référence ont été modifiées et s'il existe des arguments suffisants et fondés en faveur d'une modification des descriptions de fonctions existantes.

Le groupe de travail soumet sa proposition à l'approbation de la commission paritaire. Après approbation, le groupe de travail prend l'initiative de remanier les descriptions et les évaluations.

21.3. L'actualisation périodique

À la demande des parties, le groupe de travail doit procéder à un contrôle approfondi de toutes les fonctions de référence. Le groupe de travail tient lieu de contrôleur de la procédure et prend l'initiative, après approbation de la commission paritaire, de mettre en œuvre la procédure d'actualisation conformément aux procédures en vigueur.

CHAPITRE VII. – La titularité du système

Art. 22.

Chaque organisation représentée au sein de la commission paritaire dispose d'un exemplaire nominatif du système FOBLA. Son utilisation est réservée aux membres du groupe de travail. Le système FOBLA est confié au « Fonds commun de l'entretien du textile » qui n'est pas habilité à en autoriser la divulgation sans l'autorisation de la commission paritaire.

Art. 23.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 25 septembre 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 SEPTEMBRE 2009, CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE POUR L'ENTRETIEN DU TEXTILE, RELATIVE À LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Formulaire « Attribution d'une fonction »

Cher collaborateur,

La nouvelle méthode analytique d'évaluation des emplois pour le secteur de l'entretien du textile sera appliquée à partir du 1^{er} janvier 2008 dans toutes les entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

L'employeur/le service du personnel de votre entreprise a l'obligation de vous attribuer, à l'aide du présent formulaire, une catégorie salariale qui soit en corrélation avec le contenu exact de votre fonction. Cette attribution sera effectuée sur la base de la liste des fonctions de référence jointe au présent formulaire.

Le manuel répertoriant les fonctions de référence est disponible auprès du service du personnel et auprès de la délégation syndicale de votre entreprise. Vous pouvez y obtenir des informations complémentaires sur la répartition des fonctions et sur les catégories salariales qui y sont associées.

Si vous n'êtes pas d'accord avec cette attribution, il vous est toujours possible de faire appel. Avant d'entamer une procédure d'appel, vous pouvez solliciter l'aide d'un représentant syndical (en l'absence d'un représentant syndical, vous pouvez vous adresser aux secrétaires syndicaux responsables) ou prendre contact avec le service du personnel de votre entreprise.

Catégorie salariale	Fonctions de référence
Catégorie salariale 1	Préposé à la plieuse Emballage Encollage (patch) Pliage manuel Accrochage tunnel finisher Nettoyage des boîtiers hygiéniques Tri du linge propre Fournir des services ménagers
Catégorie salariale 2	Préposé à l'essoreuse Réception du linge sale Composition des sets infirmiers Tri des instruments médicaux Tri du linge et des tenues de travail sales Pliage du textile utilisé en bloc opératoire
Catégorie salariale 3	Assistant administratif Préposé aux séchoirs Remise et reprise des vêtements/du linge loués Contrôle de la qualité au fil du processus Marquage du linge sale Coudre à la main et à la machine Préparation des commandes Préparation des commandes – bon de commande Nettoyage d'objets divers Composition des sets chirurgicaux Pressing à la vapeur Repassage à la vapeur Tri du linge sale privé Tri du linge sale des maisons de repos et de soins Tri du linge hospitalier Nettoyage et finition de tapis

Catégorie salariale 4	Préposé aux machines à laver chimiques Préposé aux machines à laver Traitement des taches Conducteur de chariot élévateur – magasin Chauffeur du camion Nettoyage des tapis Stockage et préparation des sets chirurgicaux
Catégorie salariale 5	Chauffeur de camionnette (matériel sanitaire et hygiénique) Chauffeur de camionnette (linge) Services logistiques Audit relatif au contrôle de la qualité Nettoyage du daim et du cuir Nettoyage de mobiliers Repassage à la vapeur (luxe)
Catégorie salariale 6	Direction d'équipe magasin Montage appareils hygiéniques et sanitaires
Catégorie salariale 7	Travail et coordination d'équipe dans une zone donnée Entretien technique all-round
Catégorie salariale 8	Direction d'équipe service technique

Conclusion générale

1. La fonction que vous exercez à titre principal

- Dénomination de la fonction :.....
- Cette fonction de référence est associée à la catégorie salariale.

2. Les fonctions que vous pouvez exercer, en plus de la fonction que vous exercez à titre principal

- 1.....(dénomination de la fonction)
- 2.....(dénomination de la fonction)
- 3.....(dénomination de la fonction)
- 4.....(dénomination de la fonction)
- 5.....(dénomination de la fonction)
- 6.....(dénomination de la fonction)
- 7.....(dénomination de la fonction)
- 8.....(dénomination de la fonction)
- 9.....(dénomination de la fonction)
- 10.....(dénomination de la fonction)

3. Votre niveau de polyvalence

Sur la base des fonctions mentionnées au point 2, vous avez le niveau de polyvalence suivant :

- Niveau de polyvalence de base ☐
- Niveau de polyvalence 1 ☐
- Niveau de polyvalence 2 ☐

4. Ancienne classification

Votre fonction, sur la base de l'ancienne classification de fonctions, était...

Votre salaire horaire effectivement payé pour cette fonction était de...

Le salaire barémique pour cette fonction était de...

Conclusion générale : la différence effective entre le salaire barémique et le salaire horaire effectivement perçu s'élève à...

Conclusion générale :

Le salaire barémique qui vous a été attribué, conformément à la nouvelle classification de fonctions, s'élève à :... EUR.

Conclusion : il faut procéder à une adaptation de EUR, à payer à 3 échéances, à concurrence de 1/3 de la différence salariale à chaque échéance dont la première est le 1^{er} janvier 2008.

Signatures :

L'employeur

Le travailleur

CCT : 23.06.11

AR : 24.10.12

MB : 20.11.12

Numéro d'enregistrement : 105.779/CO/110

Date d'enregistrement : 19.09.11

Publication de l'enregistrement au MB : 29.09.11

1. Contenu :

Liaison des salaires à l'indice des prix et ce au 1^{er} janvier

2. Remplacement de la CCT :

CCT du 13.12.07 – numéro d'enregistrement 86.436/CO/110 –
AR 01.07.08 – MB 04.09.08

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011. La CCT est reconduite chaque année pour une période d'un an, sauf dénonciation par l'une des parties

112. Liaison à l'indice des prix

Convention collective de travail du 23 juin 2011

LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 2.

Les salaires barémiques ainsi que les salaires effectivement payés aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1^{er}, ainsi que le revenu minimum mensuel moyen garanti tel qu'appliqué dans le secteur depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 23, conclue le 25 juillet 1975 au sein du Conseil national de travail, varient selon les modalités définies ci-après en fonction des fluctuations de l'index santé des prix à la consommation des 4 derniers mois, publié mensuellement au Moniteur belge par le Service public fédéral Economie, comme prévu par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 (Moniteur belge du 31 décembre 1993), ratifié par la loi du 30 mars 1994 (Moniteur belge du 31 mars 1994).

La moyenne arithmétique des chiffres de l'index santé des prix à la consommation des 4 derniers mois, est appelée ci-après index social.

Art. 3.

À partir du 1^{er} janvier 2008, l'indexation aura lieu annuellement à date fixe.

Les salaires barémiques, les salaires effectivement payés aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1^{er} ainsi que le revenu minimum mensuel moyen garanti seront adaptés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution réelle de l'index social et calculés de la façon suivante : les salaires barémiques, les salaires

effectivement payés ainsi que le revenu minimum mensuel moyen garanti de décembre de l'année précédant l'année de l'adaptation sont multipliés par l'index social de novembre de l'année précédant l'année de l'adaptation et divisés par l'index social de novembre de la deuxième année précédente l'année de l'adaptation.

Le quotient des fractions mentionnées ci-dessus est arrondi au dix millième conformément à la règle ci-dessous :

- la quatrième décimale (chiffre après la virgule) est maintenue si la cinquième décimale est égale à 4 ou inférieure à 4 ;
- la quatrième décimale est augmentée d'une unité si la cinquième décimale est égale à 5 ou supérieure à 5.

Art. 4.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 décembre 2007 concernant la liaison des salaires à l'indice des prix.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour une durée d'un an. Au 1^{er} janvier de chaque année, elle est prorogée par tacite reconduction pour une période d'un an, sauf dénonciation par une des parties, signifiée au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective de travail, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

CCT : 17.05.05

AR : 16.12.08

MB : 03.03.09

Numéro d'enregistrement : 77.658/C0/110

Date d'enregistrement : 13.12.05

Publication de l'enregistrement au MB : 20.01.06

1. Contenu :

Revenu minimum mensuel moyen garanti

2. Remplacement de la CCT :

CCT du 19.01.82 – AR 15.06.82 – MB 02.07.82

CCT du 28.04.99 – AR 14.03.02 – MB 30.04.02

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2005 et ce pour une durée indéterminée

122. Revenu minimum mensuel moyen garanti

Convention collective de travail du 17 mai 2005

REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI

Art. 2.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 3.

La présente convention collective de travail a pour but de fixer les modalités d'exécution, permettant au secteur de se conformer aux dispositions légales relatives au paiement d'un revenu minimum mensuel moyen garanti, tenant compte de l'article 2 de la loi de redressement du 10 février 1981, relative à la modération des revenus.

Art. 4.

Annuellement, le 31 décembre, il est vérifié dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, s'il y a lieu de liquider un supplément salarial aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 4.

Art. 5.

Les ouvriers et ouvrières pour qui la différence entre :

- d'une part le salaire pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours, calculé sur la base du taux horaire du revenu minimum mensuel moyen garanti, diminué
- d'autre part : du salaire effectivement gagné pendant la même période, se solde par un résultat positif, ont droit à un supplément salarial égal à ce solde.

Art. 6.

Pour la fixation du salaire annuel effectivement gagné, ne sont pas pris en considération :

- la prime de fin d'année ;
- les éléments mentionnés dans le commentaire de l'article 4 de la convention collective de travail du 25 juillet 1975, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 septembre 1975, à savoir : entre autres les sursalaires pour les heures supplémentaires, les indemnités pour les frais de déplacement, les indemnités pour l'affiliation à une organisation syndicale, les indemnités pour la fourniture et l'entretien de vêtements de travail, les allocations sociales de maladie ou de chômage, les pécules de vacances.

Art. 7.

Pour les ouvriers et ouvrières qui, pour n'importe quelle raison, quittent l'entreprise au cours de l'année civile, la comparaison prévue à l'article 4 de la présente convention collective de travail est effectuée pour la période du 1^{er} janvier de l'année en cours (ou une date d'entrée en service ultérieure) à la date de départ. Le paiement de ce supplément salarial doit en tout cas s'effectuer lors de la dernière paie à l'entreprise.

Art. 8.

Lorsqu'un ouvrier ou une ouvrière, dont le salaire horaire effectivement payé, est inférieur au taux horaire du revenu minimum mensuel moyen garanti, bénéficie d'une forme de revenu de remplacement prévue par la loi (allocation de chômage, indemnité de maladie, indemnité de congé pré- ou postnatal, indemnité en cas d'accident du travail, indemnité en cas de maladie professionnelle), l'employeur mentionne comme salaire horaire de l'intéressé le taux horaire du revenu minimum mensuel garanti en vigueur à ce moment-là.

Art. 9.

La conversion du revenu minimum mensuel moyen garanti en taux horaire s'effectue toujours selon les dispositions prévues dans le commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail du 25 juillet 1975, visée à l'article 5, à savoir : le montant mensuel est multiplié par 12, divisé par 52 et divisé par 38 ou en bref : le montant mensuel est multiplié par le facteur 0,00607 (régime de 38 heures) ou le montant mensuel est multiplié par 12, divisé par 52 et divisé par 37,5 ou en bref : le montant mensuel est multiplié par le facteur 0,00615 (régime 37,5 heures).

Art. 10.

À la fin de l'année ou au moment de son départ de l'entreprise, chaque bénéficiaire reçoit un décompte détaillé.

Toutefois, chaque modification intervenant au cours de l'année dans le rapport entre le revenu minimum mensuel moyen garanti et le revenu conventionnel général est portée à la connaissance du personnel.

Art. 11.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 janvier 1982 (arrêté royal du 15 juin 1982 – Moniteur belge du 2 juillet 1982) et du 28 avril 1999 concernant le salaire minimum mensuel garanti.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.957/C0/110

Date d'enregistrement : 20.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

Prime de fin d'année

- Conditions : pour tous les travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail au 30 novembre
- Montant :
 - Calcul du montant sur base d'une période de référence de 12 mois, c.-à-d. du 1^{er} décembre au 30 novembre
 - Pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, les montants pour 2022 et 2023 sont les suivants, par heure effectivement prestée :
 - du 1^{er} décembre 2022 au 31 décembre 2022 : 0,9621 euro ;
 - du 1^{er} janvier 2023 au 30 novembre 2023 : 1,0676 euro
 - Pour les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, les montants pour 2022 et 2023 sont les suivants, par heure effectivement prestée :
 - du 1^{er} décembre 2022 au 31 décembre 2022 : 1,0356 euro ;
 - du 1^{er} janvier 2023 au 30 novembre 2023 : 1,1491 euro
 - Ces montants sont liés à l'index qui s'applique aux salaires de la CP 110. Une indexation se fait à chaque 1^{er} janvier.
- Entre-temps, il y a eu une indexation de 1,83 % le 1^{er} janvier 2024. Cela donne des montants de 1,0871 euro et 1,1701 euro pour d'une part les entreprises occupant moins de 50 travailleurs et d'autre part les entreprises occupant plus de 50 travailleurs.
- Pour la prime de fin d'année 2023 : assimilation des heures non prestées en cas de congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé prophylactique, accident du travail et maladie professionnelle
- Pour la prime de fin d'année 2024 : les mêmes assimilations, mais complétées par les heures non prestées en cas de chômage temporaire
- Paiement : au plus tard avec le premier paiement qui suit le 30 novembre et au plus tard au 15 décembre suivant

2. Remplacement de CCT :

CCT 26.06.19 – AR 11.11.19 – MB 05.12.19 –
Numéro d'enregistrement 153.311/CO/110

3. Durée :

À partir du 1^{er} décembre 2023 et pour une durée indéterminée

130. Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 2.

Dans les entreprises, une prime de fin d'année est accordée en 2024 aux ouvriers et ouvrières qui au 30 novembre de cette année calendrier sont lié(e)s par un contrat de travail à l'entreprise.

Pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, on considère comme période de référence la période de 12 mois qui commence le 1^{er} décembre de l'année calendrier précédant l'année de paiement et qui se termine le 30 novembre de l'année calendrier dans laquelle est effectué le paiement.

Art. 3.

Le montant de la prime de fin d'année de 2023 est par heure effectivement pres-tée dans la période de référence égal à :

1. Pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs et les entreprises n'ayant pas adhéré à la convention collective de travail du 9 mars 1983 - régime de travail de 38 heures par semaine :
 - 0,9621 EUR pour la période du 1^{er} décembre 2022 au 31 décembre 2022 ;
 - 1,0676 EUR pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 novembre 2023 ;

2. Pour les entreprises occupant 50 travailleurs ou plus et/ou les entreprises ayant adhéré à la convention collective de travail du 9 mars 1983 - régime de travail de 37,5 heures par semaine :

- 1,0356 EUR pour la période du 1^{er} décembre 2022 au 31 décembre 2022 ;
- 1,1491 EUR pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 novembre 2023.

Pour les primes de fin d'année des années suivantes, les montants mentionnés ci-dessus sont indexés au 1^{er} janvier de la nouvelle année.

Les montants mentionnés ci-dessus sont indexés de la manière suivante. A partir de la date à laquelle, conformément à la convention collective de travail concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, les salaires sont augmentés dans le secteur, les montants mentionnés ci-dessus sont augmentés de la même façon que les salaires.

Les heures que les travailleurs n'ont pas prestées à cause de participation à des formations syndicales seront assimilées à des heures effectivement prestées. La prime de fin d'année qui est due pour ces heures assimilées, sera payée par le « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Art. 3bis.

Les heures qui ne sont pas prestées en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle sont assimilées à des heures prestées.

Les heures qui ne sont pas prestées en raison de congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé prophylactique et chômage temporaire sont assimilées à des heures prestées.

Art. 4.

La prime de fin d'année est payée au plus tard avec le premier paiement qui suit le 30 novembre et au plus tard au 15 décembre suivant.

Art. 5.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne sont pas d'application aux entreprises qui depuis les années 2011 et 2012 accordent un avantage équivalent, quelle que soit sa dénomination.

En ce qui concerne ces entreprises, les droits acquis restent maintenus.

Art. 6.

Les travailleurs qui, pour quelque raison que ce soit, quittent l'entreprise au cours de la période de référence telle que fixée à l'article 2, ont également droit au paiement de la prime de fin d'année prévue à l'article 3, au prorata du nombre d'heures effectivement prestées au cours de la période de référence. Cette prime est payée au moment où ils quittent l'entreprise.

Les travailleurs qui sont licenciés au cours de la période de référence telle que fixée à l'article 2, sauf dans le cas de licenciement pour motif grave, maintiennent le droit à la prime de fin d'année, au prorata du nombre d'heures effectivement prestées. Cette prime est payée au moment où ils quittent l'entreprise.

Les travailleurs qui démissionnent pour motif grave au cours de la période de référence fixée à l'article 2, maintiennent le droit à la prime de fin d'année, au prorata du nombre d'heures effectivement prestées. Cette prime est payée au moment où ils quittent l'entreprise.

Les travailleurs qui sont employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée qui se termine au cours de la période de référence telle que fixée à l'article 2, maintiennent le droit à la prime de fin d'année, au prorata du nombre d'heures effectivement prestées, sauf dans le cas de licenciement pour motif grave ou de démission par le travailleur sans motif grave. Cette prime est payée au moment où ils quittent l'entreprise.

Art. 7.

Les différentes parties qui sont représentées dans la Commission paritaire pour l'entretien du textile garantissent l'observation de la paix sociale à tout niveau sur les points convenus dans la présente convention collective de travail pendant la durée de la convention.

Art. 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} décembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative à la prime de fin d'année (numéro d'enregistrement 153.311/CO/110).

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.983/CO/110

Date d'enregistrement : 21.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

Frais de déplacement

- Transports en commun publics : intervention de l'employeur conformément à la CCT du CNT du 19/9
- Indemnité de mobilité forfaitaire :
 - o Augmentation de 0,70 euro à partir du 1/1/2024
 - o 1,70 euro par jour effectivement presté
 - o Également pour les travailleurs bénéficiant déjà d'une intervention dans leurs frais de transports en commun
- Indemnité vélo : augmentation de 0,12 euro par km à 0,27 euro par km à partir du 1/1/2024 pour une distance aller-retour maximale de 40 km par jour

2. Remplacement de CCT :

CCT 08.12.21 – AR 25.09.22 – MB 09.02.23 –
Numéro d'enregistrement 17.672/CO/110

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2024 et pour une durée indéterminée

151. Frais de déplacement

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Art. 2.

La convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs s'applique aux employeurs et aux travailleurs précités.

Art. 3.

- 1° À partir du 1^{er} septembre 1999, les ouvriers et ouvrières ont reçu une indemnité forfaitaire 0,2479 EUR par jour effectivement presté au titre d'intervention dans les frais de déplacement. Cette indemnité était aussi accordée aux ouvriers et ouvrières qui reçoivent déjà une indemnité au titre d'intervention dans les frais des transports publics.
- 2° Dans les entreprises qui occupent jusqu'à 50 travailleurs et les entreprises qui ne sont pas affiliées à la Fédération des Loueurs de Linge de Belgique, cette indemnité est augmentée à partir du 1^{er} janvier 2002 à 0,4958 EUR par jour effectivement presté.
- 3° À partir du 1^{er} janvier 2004, une indemnité forfaitaire de 0,75 EUR par jour effectivement presté était accordée à tous les travailleurs et travailleuses au titre d'intervention dans les frais de déplacement ; cette indemnité est aussi

accordée aux ouvriers et ouvrières qui reçoivent déjà une indemnité au titre d'intervention dans les frais des transports publics.

- 4° À partir du 1^{er} janvier 2006, une indemnité forfaitaire de 0,90 EUR par jour effectivement presté était accordée à tous les travailleurs et travailleuses au titre d'intervention dans les frais de déplacement ; cette indemnité est aussi accordée aux ouvriers et ouvrières qui reçoivent déjà une indemnité au titre d'intervention dans les frais des transports publics.
- 5° À partir du 1^{er} septembre 2019, une indemnité forfaitaire de 1 EUR par jour effectivement presté était accordée à tous les travailleurs et travailleuses au titre d'intervention dans les frais de déplacement ; cette indemnité est aussi accordée aux ouvriers et ouvrières qui reçoivent déjà une indemnité au titre d'intervention dans les frais des transports publics.
- 6° À partir du 1^{er} janvier 2024, une indemnité forfaitaire de 1,70 EUR par jour effectivement presté est accordée à tous les travailleurs et travailleuses au titre d'intervention dans les frais de déplacement ; cette indemnité est aussi accordée aux ouvriers et ouvrières qui reçoivent déjà une indemnité au titre d'intervention dans les frais des transports publics.

Cet article n'est pas applicable aux entreprises qui octroient déjà un avantage équivalent, quel que soit sa dénomination.

Les indemnités seront payées mensuellement, en même temps que le salaire.

Art. 4.

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité-vélo est associée à la CCT 164 du CNT et, par conséquent, majorée à 0,27 EUR par kilomètre, octroyée pour la distance aller-retour du domicile au lieu de travail, avec un maximum de 40 kilomètres par jour.

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 décembre 2021 relative au remboursement des frais de déplacement (Convention enregistrée le 28 février 2022 sous le numéro 170.672/CO/110).

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1 janvier 2024 et pourra être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.980/CO/110

Date d'enregistrement : 21.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

- Valeur des chèques-repas à partir du 1/1/2024
 - o Augmentation cotisation patronale de 0,50 euro
 - o Valeur nominale chèque-repas : 6,50 euros
 - o Contribution patronale : 5,41 euros
 - o Contribution du travailleur : 1,09 euro
- Affectation alternative si la valeur du chèque-repas au niveau de l'entreprise a déjà atteint le plafond fiscal de 8 euros
- Assimilation des jours de formation syndicale pour l'octroi des chèques-repas

2. Remplacement de CCT :

CCT 08.12.21 – AR 31.08.22 – MB 03.02.23 –
Numéro d'enregistrement 170.671/CO/110

3. Durée :

À partir du 24 octobre 2023 et pour une durée indéterminée

170. Octroi de chèques-repas

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

OCTROI DE CHÈQUES-REPAS

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent.

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 24 octobre 2023 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant l'octroi de chèques-repas (numéro d'enregistrement 170.671/CO/110).

Art. 3.

Dès le 1^{er} octobre 2008, des chèques-repas sont octroyés conformément aux dispositions de l'article 19*bis*, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, selon les modalités mentionnées dans les articles suivants.

Art. 4.

À partir du 1^{er} juillet 2009, il était attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux ouvriers occupés à temps plein, dont la valeur nominale est 3,40 EUR, en ce compris une contribution patronale de 2,31 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

Dans les entreprises qui accordaient déjà des chèques-repas, à concurrence ou non du montant maximal, un avantage équivalent devait être accordé au niveau de l'entreprise, qui soit neutre en termes de coûts par rapport au règlement sectoriel des chèques-repas, après concertation des organisations syndicales.

Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires peuvent être prises concernant les travailleurs à temps plein en vue de déterminer le nombre de chèques-repas sur la base du comptage alternatif, tel que défini par l'article 19*bis*, § 2, 2° de l'arrêté royal précité du 28 novembre 1969.

En vue du comptage alternatif, le nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence est déterminé sur la base du régime de travail dans lequel le travailleur concerné est occupé et notamment :

- régime de travail en moyenne de 38 heures/semaine : 7,60 heures ;
- régime de travail en moyenne de 37,50 heures/semaine : 7,50 heures.

Le nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre est calculé sur la base du nombre théorique de jours prestables durant le trimestre concerné, c'est-à-dire tous les jours calendriers durant ce trimestre, diminué des jours de fermeture collective pour cause de vacances annuelles, de vacances supplémentaires et de repos compensatoires pour la diminution de la durée du travail.

Art. 5.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, le nombre de chèques-repas est déterminé sur la base du comptage alternatif, tel que visé à l'article 19*bis*, § 2, 2° de l'arrêté royal précité du 28 novembre 1969.

Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires doivent être prises pour appliquer ce comptage alternatif. En vue du comptage alternatif, le nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence est déterminé conformément aux dispositions de l'article 4.

Art. 6.

Tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel, les jours de congé pour formation syndicale sont assimilés à des jours effectivement prestés. Dans le cas où il est fait application du comptage alternatif, le nombre des heures assimilées est fixé tenant compte du nombre des heures que la personne concernée devrait prêter selon son horaire, si elle n'avait pas pris de congé pour formation syndicale.

Art. 7.

À partir du 1^{er} janvier 2012, la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas était augmentée de 0,50 EUR. A partir du 1^{er} janvier 2012, il était donc attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux travailleurs occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 3,90 EUR, en ce compris une contribution patronale de 2,81 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

À partir du 1^{er} janvier 2016, la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas était augmentée de 1,10 EUR. A partir du 1^{er} janvier 2016, il était donc attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux travailleurs occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 5,00 EUR, en ce compris une contribution patronale de 3,91 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

Comme défini à l'article 4 de la convention collective de travail du 8 décembre 2021 contenant l'accord de paix sociale 2021-2022, la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas est augmentée de 0,55 EUR à partir du 1^{er} janvier 2022.

À partir du 1^{er} janvier 2022, il a été attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux travailleurs occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 6,00 EUR, en ce compris une contribution patronale de 4,91 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

Dans les entreprises où les augmentations précitées ne pouvaient pas ou ne pouvaient pas être entièrement attribuées sous la forme de chèques-repas, un avantage équivalent pour le solde restant était octroyé au niveau de l'entreprise qui soit neutre en termes de coûts par rapport au règlement sectoriel des chèques-repas, après concertation avec les organisations syndicales.

À partir du 1^{er} janvier 2024, la contribution patronale dans les chèques-repas sera augmentée de 0,50 EUR.

Il est donc attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux travailleurs occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 6,50 EUR, en ce compris une contribution patronale de 5,41 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

Dans les entreprises où cette augmentation du chèque-repas n'est pas possible, étant donné que le montant maximal de 8 EUR comme prévu dans la réglementation de la sécurité sociale est déjà atteint, des avantages similaires nets seront octroyés à dater du 1^{er} janvier 2024.

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

- 210. DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET RÉPARTITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE**
- 215. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**
- 221. CONGÉ D'ANCIENNETÉ**
- 230_60-a. RCC À PARTIR DE 60 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIÈRE**
- 230_60-b. RCC À PARTIR DE 60 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIÈRE**
- 230_60-c. RCC À PARTIR DE 60 ANS AVEC 33 ANS DE CARRIÈRE DONT 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT**
- 230_60-d. RCC À PARTIR DE 60 ANS AVEC 33 ANS DE CARRIÈRE DONT 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT**
- 230_60-e. RCC À PARTIR DE 60 ANS AVEC 35 ANS DE CARRIÈRE AVEC MÉTIER LOURD**
- 230_60-f. RCC À PARTIR DE 60 ANS AVEC 35 ANS DE CARRIÈRE AVEC MÉTIER LOURD**
- 230_62-a. RCC À PARTIR DE 62 ANS**
- 230_62-b. RCC À PARTIR DE 62 ANS**
- 231-a. RCC DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024**
- 231-b. RCC DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2025-2026**
- 241. INSTAURATION D'HORAIRES FLEXIBLES DANS LES ENTREPRISES**

CCT : 28.06.16

AR : 02.05.17

MB : 30.05.17

Numéro d'enregistrement : 134.343/CO/110

Date d'enregistrement : 01.08.16

Publication de l'enregistrement au MB : 16.08.16

1. Contenu :

Durée du travail hebdomadaire et répartition de la durée du travail hebdomadaire

- Durée du travail hebdomadaire
 - o Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs : 38 heures
 - o Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus : 37,5 heures
- Répartition de la durée du travail hebdomadaire

2. Remplacement de la CCT :

CCT du 18.07.09 – numéro d'enregistrement 95.439/CO/110 –
AR 19.04.10 – MB 23.06.10

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2015 et ce pour une durée indéterminée

210. Durée du travail hebdomadaire et répartition de la durée du travail hebdomadaire

Convention collective de travail du 28 juin 2016

Art. 1^{er}.

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile.

Art. 2.

La présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 16 juillet 2009, conclue au sein de la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile, relative à la durée du travail- répartition de la durée de travail hebdomadaire. 95439/co/110

Art. 3.

La limite maximum de la durée hebdomadaire du travail, fixée par l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée par la loi du 20 juillet 1978, reste fixée à :

- 38 heures pour les entreprises qui occupent moins que 50 travailleurs ;
- 37,50 heures pour les entreprises qui occupent 50 travailleurs ou plus et les entreprises qui ont adhéré à la Convention Collective de Travail du 16 mars 1995 concernant la prolongation des engagements d'emploi.

Art. 4.

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine, sauf pour le personnel des services d'entretien et de livraison.

Les préposés à la réception et à l'emballage occupés dans les succursales et dépôts d'entreprises de la teinturerie, du nettoyage chimique ou de repassage de vêtements ou objets d'ameublement, ainsi que dans les dépôts et « shops » s'occupant d'une ou de plusieurs activités de ce secteur peuvent être considérés comme faisant partie du service de livraison ; à cet effet, les employeurs adressent une demande au président de la Commission Paritaire, par l'intermédiaire de leur organisation professionnelle.

Art. 5.

La répartition de la durée du travail peut éventuellement être effectuée sur les cinq derniers jours ouvrables de la semaine en vertu d'une autorisation accordée par la Commission Paritaire ou par un groupe paritaire de travail chargé de cette mission. L'employeur doit, à cet effet à l'intervention d'une organisation représentée à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile, adresser une demande au président de cette Commission Paritaire. Cette dernière ou les membres chargés de cette mission, doivent se prononcer dans les trente jours suivant la demande précitée.

Art. 6.

Les dispositions de l'article 4 et 5 ne sont pas d'application pendant les semaines comportant un jour férié payé et pendant la semaine précédant une semaine comportant un jour férié payé. Dans ce dernier cas, la procédure fixée à l'article 5 de la présente convention collective de travail doit être suivie.

Lorsque dans ce cas l'ouvrier ou l'ouvrière est occupé un jour qui, en vertu de l'application des dispositions des articles 4 et 5, est un jour de repos, la durée du travail de ce jour ne peut en aucun cas excéder quatre heures. En outre, le travail doit se terminer à douze heures au plus tard.

Au cas où, en application du présent article, il serait travaillé pendant le jour de repos habituel, le personnel en est averti le jeudi au plus tard.

Art. 7.

Les dispositions prévues à l'article 6, ne sont pas applicables aux entreprises où le personnel n'a pas effectué des prestations normales de travail au cours de la semaine en cause.

Art. 8.

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

CCT : 21.11.17

AR : 17.08.18

MB : 14.09.18

Numéro d'enregistrement : 144.992/CO/110

Date d'enregistrement : 05.03.18

Publication de l'enregistrement au MB : 15.03.18

1. Contenu :

Travail à temps partiel

- Dispositions particulières en matière de travail à temps partiel
 - o Certaines catégories d'ouvriers
 - o Moyennant une information (écrite) préalable :
 - aux travailleurs
 - au conseil d'entreprise
 - à la délégation syndicale (à défaut d'un conseil d'entreprise)
 - o Moyennant la conclusion d'une CCT dans les entreprises où il y a au moins une délégation syndicale
- Dispositions en matière d'heures supplémentaires

2. Remplacement de la CCT :

CCT du 16.07.09 – numéro d'enregistrement 95.444/CO/110 –
AR 28.04.10 – MB 29.07.10

3. Durée :

À partir du 1^{er} octobre 2017 et ce pour une durée indéterminée

215. Travail à temps partiel

Convention collective de travail du 21 novembre 2017

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

CHAPITRE I. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile.

Art. 2.

La présente convention est conclue dans le cadre du titre II, chapitres IV et V de la loi-programme du 22 décembre 1989.

Cette convention vise à déterminer les règles, conformément aux dispositions des articles 159, 182 et 189 de la loi-programme du 22 décembre 1989, des articles 5, 6 et 7 de la Convention Collective de Travail du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail sur le travail à temps partiel et de l'article 1, deuxième alinéa de l'A.R. du 25 juin 1990 visant l'assimilation de certaines prestations des travailleurs occupés à temps partiel avec du travail supplémentaire.

CHAPITRE II. – Dispositions

Art. 3.

Les dispositions en matière de travail à temps partiel reprises au titre II, chapitres IV et V de la loi-programme du 22 décembre 1989 et les dispositions au titre II, chapitres II de la loi du 29 décembre 1990 s'appliquent aux entreprises visées à

l'article 1, sauf en ce qui concerne les dérogations, telles qu'elles peuvent être accordées en vertu des articles ci-après de la présente Convention Collective de Travail.

Art. 4.

- § 1. Lorsque l'employeur envisage d'instaurer des dérogations, comme prévu dans la présente Convention Collective de Travail, il est tenu de fournir préalablement aux travailleurs des informations écrites à propos du type de dérogations.
- § 2. Lorsqu'il existe un conseil d'entreprise dans l'entreprise, celui-ci reçoit cette information. A défaut d'un conseil d'entreprise, cette information est fournie à la délégation syndicale.
- § 3. Dans les entreprises visées au § 2 du présent article, les dérogations fixées dans la présente Convention Collective de Travail ne peuvent être instaurées qu'après la conclusion d'une Convention Collective de Travail au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.
- § 4. Dans les entreprises qui ne tombent pas sous l'application des dispositions prévues aux §§ 2 et 3 du présent article, la procédure suivante est fixée :
 - a) lorsque l'employeur envisage d'instaurer les dérogations, comme prévu dans la présente Convention Collective de Travail, il est tenu d'en informer le Président de la Commission Paritaire 4 semaines (28 jours civils) au préalable par lettre recommandée. Le cachet de poste étant considéré comme date de début ;
 - b) dès réception de la lettre recommandée, le Président de la Commission Paritaire informe les organisations représentées au sein de la Commission Paritaire de cette notification ;
 - c) si, au cours de la période de 28 jours civils suivant la lettre recommandée, les organisations représentées au sein de la Commission Paritaire ne transmettent pas de remarques au Président de la Commission Paritaire,

l'employeur concerné peut appliquer les dérogations prévues dans la présente Convention Collective de Travail ;

- d) dès qu'une des organisations représentées au sein de la Commission Paritaire fait des remarques à propos de l'instauration des dérogations prévues dans la présente Convention Collective de Travail au cours de la période de 28 jours civils, l'employeur ne peut pas appliquer les dérogations. Dans ce cas, la Commission Paritaire se prononce et à l'unanimité et d'urgence sur l'instauration des dérogations.

Art. 5.

§ 1. Les fonctions prévues dans les Conventions Collectives de Travail du 19 juin 2007 (AR 29.06.2008 - MB 04.09.2008) concernant la classification des fonctions n'entrent pas en ligne de compte pour l'instauration des dérogations prévues dans le présent article, sauf en ce qui concerne la région côtière.

§ 2. Les dispositions dérogatoires énoncées aux §§ 3, 4 et 5 du présent article ne s'appliquent que pour :

- a) - les prestations de services après la livraison au client des marchandises nettoyées ;
- le travail de réparation ;
- le nettoyage de locaux.

pour autant que la totalité du travail effectué dans ces tâches par établissement sur une base hebdomadaire soit inférieure à 1/3 de la durée hebdomadaire du travail d'un travailleur occupé à temps plein appartenant à la même catégorie dans l'entreprise ou, à défaut, à la durée hebdomadaire du travail qui s'applique dans le secteur.

- b) les fonctions visées au § 1 du présent article pour la région côtière.
Par région côtière, on entend les communes établies dans un rayon ne dépassant pas cinq kilomètres de la côte.

§ 3. Pour les tâches énumérées au § 2 la durée de chaque période de travail est d'une heure au moms.

- § 4. La durée hebdomadaire du travail des travailleurs occupés à temps partiel dans les tâches énumérées au § 2 peut être inférieure à 1/3 de la durée hebdomadaire du travail des travailleurs occupés à temps plein appartenant à la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs occupés à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail qui s'applique dans le secteur.
- § 5. Les travailleurs occupés dans les tâches prévues au § 2 ne doivent pas répondre aux conditions de l'article 7 de la présente Convention Collective de Travail.

Art. 6.

Lorsque l'horaire de travail est variable au sens de l'article II bis, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les horaires de travail journaliers devront être portés à la connaissance des travailleurs concernés, au moins 5 jours ouvrables à l'avance, par l'affichage d'un avis, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés, dans les locaux de l'entreprise à l'endroit visé par l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Cet avis doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur occupé à temps partiel. Le délai de 5 jours ouvrables peut être réduit à une journée de travail au moins, moyennant le respect de l'article 4 de la présente Convention Collective de Travail. Les dispositions des articles 4 et 5 ne sont pas applicables durant les semaines dans lesquelles tombe un jour férié payé.

Art. 7.

La durée hebdomadaire du travail des horaires variables, calculée conformément aux dispositions fixées à l'article 26*bis*, § 1, alinéa 4 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période de 3 mois au minimum. Cette période peut être prolongée à un an au maximum, moyennant le respect de l'article 4 de la présente Convention Collective de Travail.

Art. 8.

Est considéré comme travail supplémentaire pour les travailleurs occupés à temps partiel, au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les heures qu'ils effectuent en sus de celles fixées dans le contrat de travail et/ou le règlement du travail.

Lors de travail supplémentaire, le salaire supplémentaire, comme prévu à l'article 29 § 1 de la loi réglant le travail, n'est pas dû lorsqu'on est occupé dans des systèmes convenus dans le règlement de travail, systèmes approuvés par le conseil d'entreprise et/ou la délégation syndicale.

Art. 9.

Si les heures supplémentaires, prestées à la demande de l'employeur pendant un trimestre s'élèvent en moyenne au moins à 1 heure par semaine, le travailleur occupé à temps partiel a à sa propre demande droit à :

- soit à la révision du contrat de travail
- soit à du repos compensatoire, à condition que la durée des heures supplémentaires prestées pendant le trimestre, atteigne en moyenne 20 % de l'horaire fixe convenu.

Des heures supplémentaires prestées à la demande du travailleur ne peuvent pas donner lieu à une révision du contrat de travail ou à du repos compensatoire.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

La présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 16 juillet 2009 relative au temps partiel.

La présente Convention Collective de Travail produit ses effets le 1^{er} octobre 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.979/CO/110

Date d'enregistrement : 21.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

Congé d'ancienneté

- Système du congé d'ancienneté
 - o 12 ans d'ancienneté : un jour de congé supplémentaire
 - o 25 ans d'ancienneté : deux jours de congé supplémentaires
 - o 30 ans d'ancienneté : trois jours de congé supplémentaires
- Ces jours de congé supplémentaires sont payés par l'employeur.
- Les entreprises qui appliquent déjà ce nouveau système sont dispensées de son application.
- Principes de base pour l'octroi

2. Remplacement de CCT :

CCT 29.08.17 – AR 29.05.18 – MB 14.06.18 –
Numéro d'enregistrement 142.285/CO/110

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2024 et pour une durée indéterminée

221. Congé d'ancienneté

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Art. 1^{er}.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Art. 2.

À partir du 1^{er} janvier 2024, le système de congé d'ancienneté modifié sur la base de l'ancienneté dans le secteur sera modifié.

Les jours supplémentaires de congé seront octroyés comme suit :

- 12 ans d'ancienneté dans le secteur : un jour supplémentaire de congé ;
- 25 ans d'ancienneté dans le secteur : deux jours supplémentaires de congé ;
- 30 ans d'ancienneté dans le secteur : trois jours supplémentaires de congé.

Ces jours supplémentaires de congé sont payés par l'employeur.

Les entreprises qui appliquent au moins déjà ce nouveau système sont dispensées de son application. Les systèmes existants sont maintenus.

Art. 3.

Voici les principes de base pour l'octroi des jours supplémentaires de congé :

- Le(s) jour(s) de congé doi(ven)t être demandé(s) sur la base du règlement existant dans l'entreprise en ce qui concerne la prise de jours de vacances ;
- L'ancienneté est acquise au cours de l'année civile. Cela implique que le(s) jour(s) supplémentaire(s) peu(ven)t être pris au cours de l'année civile en question une fois que l'ancienneté est acquise ;
- Au terme d' »ancienneté ininterrompue », il est donné la même signification qu'au terme « ancienneté » utilisé dans la loi sur les contrats de travail et dans la jurisprudence y afférente ;
- Lorsque, en application de la convention collective de travail n° 32b/s (pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile) l'ancienneté passe au cessionnaire, l'ancienneté du travailleur repris sera considérée comme ininterrompue ;
- Les suspensions du contrat de travail n'interrompent pas l'ancienneté. Les périodes de suspension entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté ;
- Le changement de statut du travailleur (par exemple d'employé à ouvrier) n'interrompt pas l'ancienneté ;
- Par « entreprise », il y a lieu d'entendre : l'entité juridique. Les mutations d'un siège technique d'exploitation vers un autre n'interrompent pas l'ancienneté ;
- La modification juridique de l'employeur, le changement de la dénomination de l'entreprise, un nouveau propriétaire ou d'autres actionnaires n'interrompent pas l'ancienneté ;
- Lorsque le travailleur quitte l'entreprise et qu'il est à nouveau embauché par après, les périodes d'ancienneté seront additionnées afin de satisfaire aux conditions d'ancienneté requises ;

- Les travailleurs à temps partiel ont droit aux jours d'ancienneté selon le principe des jours fériés payés ;
- Si un jour d'ancienneté coïncide avec une période de suspension, le jour d'ancienneté est maintenu ;
- Les périodes de travail intérimaire qui précèdent immédiatement un contrat à durée indéterminée chez le même employeur sont prises en compte pour le congé d'ancienneté.

Art. 4.

Cette convention collective de travail remplace, à partir du 1 janvier 2024, la convention collective de travail du 29 août 2017 relative au congé d'ancienneté (numéro d'enregistrement 142.285/CO/110) et a été conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 3 mois, adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire et aux organisations qui y sont représentées.

CCT : 07.07.23

AR : 14.12.23

MB : 12.01.24

Numéro d'enregistrement : 181.510/C0/110

Date d'enregistrement : 08.08.23

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.23

1. Contenu :

RCC à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière

- Conditions :
 - o Avoir atteint l'âge de 60 ans pendant la période 01/07/23 – 31/12/23
 - o Carrière longue : au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir justifier d'un passé professionnel de 40 ans
 - o Avoir été occupé de façon ininterrompue dans l'entreprise pendant les 12 mois précédant immédiatement la date de prise de cours du RCC
 - o Avoir été occupé dans le secteur pendant au moins 5 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023

230_60-a. RCC à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière

Convention collective de travail du 7 juillet 2023

RCC À PARTIR DE 60 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée et durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023.

Art. 3.

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le « Fonds commun de l'entretien du textile » et octroyée aux ouvriers(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

CHAPITRE III. – Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

Pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023, l'âge à partir duquel cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés avec une longue carrière est fixé à 60 ans. L'ouvrier (ouvrière) doit avoir atteint cet âge de 60 ans ou plus au moment de la fin de son contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2023.

Les travailleurs licenciés doivent en même temps démontrer qu'ils satisfont aux conditions visées à l'article 3, § 7 et § 8, premier alinéa, ainsi qu'à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité.

Ces travailleurs doivent, conformément à l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir justifier de 40 ans d'ancienneté en tant que salarié.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023. Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2023 maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 5.

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- d'avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans ;
- d'avoir été occupé(e) d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

Dans le cas où ces conditions ne sont pas remplies, l'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise est payée par l'entreprise.

CHAPITRE IV. – L'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6.

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le « Fonds commun de l'entretien du textile » s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière à 4/5èmes dans le cadre de la convention collective de travail n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 7.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire, à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs reprennent le

travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile » est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, où figuraient donc des droits sur la base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8.

§ 1. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le « Fonds commun de l'entretien du textile ».

§ 2. Le « Fonds commun de l'entretien du textile » paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le fonds précité, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le « Fonds commun de l'entretien du textile » ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements sont encore effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celles payées par le « Fonds commun de l'entretien du textile » assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4*bis* et à l'article 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au « Fonds commun de l'entretien du textile ». Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Art. 9.

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des « groupes à risque », comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel ».

Art. 10.

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 11.

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

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.978/C0/110

Date d'enregistrement : 21.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

RCC à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière

- Conditions :
 - o Avoir atteint l'âge de 60 ans pendant la période 01/01/24 – 30/06/25
 - o Carrière longue : au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir justifier d'un passé professionnel de 40 ans
 - o Avoir été occupé de façon ininterrompue dans l'entreprise pendant les 12 mois précédant immédiatement la date de prise de cours du RCC
 - o Avoir été occupé dans le secteur pendant au moins 5 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025

230_60-b. RCC à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

RCC A PARTIR DE 60 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée et durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 3.

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le « Fonds commun de l'entretien du textile » et octroyée aux ouvriers(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

CHAPITRE III. – Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

Pour la période du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025, l'âge à partir duquel cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés avec une longue carrière est fixé à 60 ans. L'ouvrier (ouvrière) doit avoir atteint cet âge de 60 ans ou plus au moment de la fin de son contrat de travail et au plus tard 30 juin 2025.

Les travailleurs licenciés doivent en même temps démontrer qu'ils satisfont aux conditions visées à l'article 3, § 7 et § 8, premier alinéa, ainsi qu'à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité.

Ces travailleurs doivent, conformément à l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir justifier de 40 ans d'ancienneté en tant que salarié.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025. Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025 maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 5.

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- d'avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans ;
- d'avoir été occupé(e) d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

Dans le cas où ces conditions ne sont pas remplies, l'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise est payée par l'entreprise.

CHAPITRE IV. – L'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6.

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le « Fonds commun de l'entretien du textile » s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière à 4/5èmes dans le cadre de la convention collective de travail n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 7.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire, à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés

et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile » est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, où figuraient donc des droits sur la base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8.

§ 1. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le « Fonds commun de l'entretien du textile ».

§ 2. Le « Fonds commun de l'entretien du textile » paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le fonds précité, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le « Fonds commun de l'entretien du textile » ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements sont encore effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celles payées par le « Fonds commun de l'entretien du textile » assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4*bis* et à l'article 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au « Fonds commun de l'entretien du textile ». Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Art. 9.

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des « groupes à risque », comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel ».

Art. 10.

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

CCT : 07.07.23

AR : 25.12.23

MB : 22.01.24

Numéro d'enregistrement : 181.513/C0/110

Date d'enregistrement : 08.08.23

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.23

1. Contenu :

RCC à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière, dont 20 ans de travail de nuit

- Conditions :
 - o Avoir 60 ans et avoir été licencié pendant la durée de validité de la CCT
 - o 33 ans de carrière au moment de la fin du contrat de travail
 - o Au moins 20 ans de travail de nuit
 - o Soit avoir été occupé de façon ininterrompue dans le secteur pendant au moins 2 ans précédant immédiatement la date de licenciement
 - o Soit avoir été occupé dans le secteur pendant au moins 10 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023

230_60-c. RCC à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

Convention collective de travail du 7 juillet 2023

RCC A PARTIR DE 60 AVEC 33 ANS DE CARRIÈRE DONT 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT

CHAPITRE I. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée et durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont

été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023.

Art. 3.

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le « Fonds commun de l'entretien du textile » et octroyée aux ouvriers(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

CHAPITRE III. – Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés entre le 1^{er} juillet 2023 et le 31 décembre 2023 qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et qui peuvent à ce moment-là justifier d'un passé professionnel de 33 ans en tant que salarié et qui ont travaillé un minimum de 20 ans sous un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, ou avoir travaillé dans un métier lourd comme visé dans la convention collective de travail n° 166 précitée.

Le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2023.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023. Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2023, maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 5.

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- d'avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans ;
- d'avoir été occupé(e) d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE IV. – L'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6.

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le « Fonds commun de l'entretien du textile » s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière à 4/5èmes, dans le cadre de la convention collective de travail n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 7.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile » est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, où figuraient donc des droits sur la base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8.

§ 1. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le « Fonds commun de l'entretien du textile ».

§ 2. Le « Fonds commun de l'entretien du textile » paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le fonds précité, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le « Fonds commun de l'entretien du textile » ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements sont encore effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celles payées par le « Fonds commun de l'entretien du textile » assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

- § 3. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4*bis* et à l'article 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au « Fonds commun de l'entretien du textile ». Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Art. 9.

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des « groupes à risque », comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel ».

Art. 10.

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières peuvent être dispensés à la demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 11.

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

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.959/C0/110

Date d'enregistrement : 20.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

RCC à partir de 60 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

- Conditions :

- Avoir 60 ans et avoir été licencié pendant la période de validité de la CCT
- 33 ans de carrière au moment de la fin du contrat de travail
- Travail de nuit pendant minimum 20 ans
- Avoir été occupé de façon ininterrompue dans l'entreprise pendant les 12 mois précédant immédiatement la date de prise de cours du RCC
- Avoir été occupé dans le secteur pendant au moins 5 ans

- Solidarisation de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025

230_60-d. RCC à partir de 60 ans avec 33 ans dont 20 ans de travail de nuit

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

RCC A PARTIR DE 60 AVEC 33 ANS DE CARRIÈRE DONT 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée et durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés

licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 3.

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le « Fonds commun de l'entretien du textile » et octroyée aux ouvriers(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

CHAPITRE III. – Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 30 juin 2025 qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et qui peuvent à ce moment-là justifier d'un passé professionnel de 33 ans en tant que salarié et qui ont travaillé un minimum de 20 ans sous un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, ou avoir travaillé dans un métier lourd comme visé dans la convention collective de travail n° 166 précitée.

Le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2025.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025. Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025, maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 5.

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- d'avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans ;
- d'avoir été occupé(e) d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE IV. – L'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6.

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le « Fonds commun de l'entretien du textile » s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière à 4/5èmes, dans le cadre de la convention collective de travail n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 7.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile » est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, où figuraient donc des droits sur la base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8.

§ 1. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le « Fonds commun de l'entretien du textile ».

§ 2. Le « Fonds commun de l'entretien du textile » paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le fonds précité, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le « Fonds commun de l'entretien du textile » ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements sont encore effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celles payées par le « Fonds commun de l'entretien du textile » assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

- § 3. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4*bis* et à l'article 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au « Fonds commun de l'entretien du textile ». Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Art. 9.

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des « groupes à risque », comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel ».

Art. 10.

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières peuvent être dispensés à la demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

CCT : 07.07.23

AR : 08.01.24

MB : 25.01.24

Numéro d'enregistrement : 181.512/C0/110

Date d'enregistrement : 08.08.23

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.23

1. Contenu :

RCC à partir de 60 ans après 35 ans de carrière - métier lourd

- Conditions :
 - Avoir 60 ans et avoir été licencié pendant la durée de validité de la CCT
 - Avoir 35 ans de carrière au moment de la fin du contrat de travail
 - Avoir travaillé dans un métier lourd pendant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années
 - Avoir été occupé de façon ininterrompue dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant immédiatement la date de prise de cours du RCC
 - Avoir été occupé dans le secteur pendant au moins 5 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023

230_60-e. RCC à partir de 60 ans après 35 ans de carrière – métier lourd

Convention collective de travail du 7 juillet 2023

RCC À PARTIR DE 60 ANS APRÈS 35 ANS DE CARRIÈRE AVEC MÉTIER LOURD

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée et durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023.

Art. 3.

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le « Fonds commun de l'entretien du textile » et octroyée aux ouvrier(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

CHAPITRE III. – Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés entre le 1^{er} juillet 2023 et le 31 décembre 2023 qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et qui peuvent à ce moment-là justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié.

Le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2023.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023. Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2023 maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 5.

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- d'un emploi dans un métier lourd pendant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années avant la fin du contrat de travail ;
- d'avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans ;
- d'avoir été occupé(e) d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

Par « métier lourd », l'on sous-entend : le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail sous un régime tel que visé dans la convention collective de travail n° 46.

CHAPITRE IV. – L'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6.

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le « Fonds commun de l'entretien du textile » s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière à 4/5èmes dans le cadre de la convention collective de travail n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 7.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile » est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, où figuraient donc des droits sur la base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8.

§ 1. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le « Fonds commun de l'entretien du textile ».

§ 2. Le « Fonds commun de l'entretien du textile » paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le fonds précité, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le « Fonds commun de l'entretien du textile » ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements sont encore effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celles payées par le « Fonds commun de l'entretien du textile » assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

- § 3. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4*bis* et à l'article 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au « Fonds commun de l'entretien du textile ». Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Art. 9.

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des « groupes à risque », comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel ».

Art. 10.

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 11.

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

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.960/C0/110

Date d'enregistrement : 20.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

RCC à partir de 60 ans après 35 ans de carrière -métier lourd

- Conditions :
 - Avoir 60 ans et avoir été licencié pendant la durée de validité de la CCT
 - Avoir 35 ans de carrière au moment de la fin du contrat de travail
 - Avoir travaillé dans un métier lourd pendant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années
 - Avoir été occupé de façon ininterrompue dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant immédiatement la date de prise de cours du RCC
 - Avoir été occupé dans le secteur pendant au moins 5 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025

230_60-f. RCC à partir de 60 ans après 35 ans de carrière – métier lourd

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

RCC À PARTIR DE 60 ANS APRÈS 35 ANS DE CARRIÈRE AVEC MÉTIER LOURD

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée et durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 3.

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le « Fonds commun de l'entretien du textile » et octroyée aux ouvrier(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

CHAPITRE III. – Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés entre le 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025 qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et qui peuvent à ce moment-là justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié.

Le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2025.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025. Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025 maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 5.

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du

chômage pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- d'un emploi dans un métier lourd pendant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années avant la fin du contrat de travail ;
- d'avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans ;
- d'avoir été occupé(e) d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

Par « métier lourd », l'on sous-entend : le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail sous un régime tel que visé dans la convention collective de travail n° 46.

CHAPITRE IV. – L'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6.

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le « Fonds commun de l'entretien du textile » s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière à 4/5èmes dans le cadre de la convention collective de travail n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 7.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés

et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile », lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile » est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, où figuraient donc des droits sur la base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8.

§ 1. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le « Fonds commun de l'entretien du textile ».

§ 2. Le « Fonds commun de l'entretien du textile » paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le fonds précité, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le « Fonds commun de l'entretien du textile » ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements sont encore effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celles payées par le « Fonds commun de l'entretien du textile » assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4*bis* et à l'article 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au « Fonds commun de l'entretien du textile ». Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au « Fonds commun de l'entretien du textile ».

Art. 9.

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des « groupes à risque », comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel ».

Art. 10.

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

CCT : 07.07.23

AR : 08.01.24

MB : 31.01.24

Numéro d'enregistrement : 181.511/C0/110

Date d'enregistrement : 08.08.23

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.23

1. Contenu :

RCC à partir de 62 ans

- Conditions :
 - Avoir atteint l'âge de 62 ans pendant la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023
 - Au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir justifier d'une carrière de 40 ans pour les hommes et de 39 ans pour les femmes
 - Avoir été occupé de façon ininterrompue dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant immédiatement la date de prise de cours du RCC
 - Avoir été occupé dans le secteur pendant au moins 5 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023

230_62-a. RCC à partir de 62 ans

Convention collective de travail du 7 juillet 2023

RCC A PARTIR DE 62 ANS

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissantes à la commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée et durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023.

Art. 3.

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile et octroyée aux ouvriers(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

CHAPITRE III. – Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4.

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la convention collective de travail n° 17 précitée s'appliquent au présent régime sectoriel.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 8, § 1 de la présente convention collective de travail est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés qui satisfont aux conditions définies dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et aux conditions définies dans la convention collective de travail n° 17 précitée et qui ont atteint l'âge de 62 ans ou plus entre le 1^{er} juillet 2023 et le 31 décembre 2023.

L'âge prévu à l'alinéa précédent de la présente convention collective de travail doit être atteint au plus tard à la fin du contrat de travail et au cours de la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Art. 5.

Pour bénéficier de ce régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières doivent en plus remplir les conditions suivantes :

- avoir été occupés dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans ;
- avoir été occupés d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE IV. – L'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6.

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière de 4/5^{ème}, dans le cadre de la convention collective de travail n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage au chômage avec complément d'entreprise, Si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 7.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3, § 8 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 précité, où figuraient donc des droits sur base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8.

- § 1. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile.
- § 2. Le Fonds Commun de l'Entretien du Textile paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds précité, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le Fonds Commun de l'Entretien du Textile ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celles payées par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

- § 3. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4*bis* et à l'article 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Commun de l'Entretien du

Textile. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Art. 9.

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des « groupes à risque », comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990, portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel. ».

Art. 10.

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers/ouvrières peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 11.

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

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.961/C0/110

Date d'enregistrement : 20.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

RCC à partir de 62 ans

- Conditions :
 - o Avoir atteint l'âge de 62 ans au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023
 - o Au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir justifier d'une carrière de 40 ans
 - o Avoir été occupé de façon ininterrompue dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant immédiatement la date de prise de cours du RCC
 - o Avoir été occupé dans le secteur pendant au moins 5 ans
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025

230_62-b. RCC à partir de 62 ans

Convention collective de travail du 24 octobre 2024

RCC A PARTIR DE 62 ANS

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissantes à la commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée et durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

La présente convention collective de travail est applicable du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 3.

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile et octroyée aux ouvriers(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

CHAPITRE III. – Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4.

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la convention collective de travail n° 17 précitée s'appliquent au présent régime sectoriel.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 8, § 1 de la présente convention collective de travail est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés qui satisfont aux conditions définies dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et aux conditions définies dans la convention collective de travail n° 17 précitée et qui ont atteint l'âge de 62 ans ou plus entre le 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

L'âge prévu à l'alinéa précédent de la présente convention collective de travail doit être atteint au plus tard à la fin du contrat de travail et au cours de la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Art. 5.

Pour bénéficier de ce régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières doivent en plus remplir les conditions suivantes :

- avoir été occupés dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans ;
- avoir été occupés d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE IV. – L'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6.

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière de 4/5^{ème}, dans le cadre de la convention collective de travail n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage au chômage avec complément d'entreprise, Si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 7.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3, § 8 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 précité, où figuraient donc des droits sur base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8.

- § 1. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile.
- § 2. Le Fonds Commun de l'Entretien du Textile paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds précité, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du

27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le Fonds Commun de l'Entretien du Textile ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celles payées par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

- § 3. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4*bis* et à l'article 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Commun de l'Entretien du Textile. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Art. 9.

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des « groupes à risque », comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990, portant des dispositions sociales, chapitre XI : « Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel. ».

Art. 10.

En application de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers/ouvrières peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

CCT : 07.07.23

AR : 14.12.23

MB : 05.01.24

Numéro d'enregistrement : 181.515/C0/110

Date d'enregistrement : 08.08.23

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.23

1. Contenu :

- Dispense de disponibilité adaptée pendant la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024
 - o Avoir été licencié le 31 décembre 2023 au plus tard
 - o Au moment de la demande, avoir atteint l'âge de 62 ans ou pouvoir justifier de 42 ans de carrière

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024

231-a. RCC Dispense de disponibilité adaptée 2023-2024

Convention collective de travail du 7 juillet 2023

**DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE POUR LA
PÉRIODE DU 1^{ER} JUILLET 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2024**

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée de la convention

Art. 2.

- § 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la législation sur la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée définie à l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.
- § 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail et vise à fixer, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés qui sont licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail sectorielle de 7 juillet 2023 avec le numéro d'enregistrement 181.515/CO/110.

CHAPITRE III. – Conditions pour la dispense d'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3.

§ 1. Pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander à être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, à condition qu'ils (1) soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2024 et qu'ils (2) aient atteint l'âge de 60 ans ou plus le 31 décembre 2024 et à la fin du contrat de travail.

§ 2. Pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés au § 1^{er} peuvent demander à être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, à condition qu'ils aient atteint au moment de leur demande ou bien l'âge de 62 ans ou bien puissent justifier de 42 ans de carrière professionnelle.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

Art. 5.

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

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.956/C0/110

Date d'enregistrement : 20.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

- Dispense de disponibilité adaptée pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026
 - o Avoir été licencié le 30 juin 2025 au plus tard
 - o Au moment de la demande, avoir atteint l'âge de 62 ans ou pouvoir justifier de 42 ans de carrière

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026

231-b. RCC Dispense de disponibilité adaptée 2025-2026

Convention collective de travail du 24 octobre 2021

**DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE POUR LA
PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER 2025 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2026**

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Portée de la convention

Art. 2.

- § 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la législation sur la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée définie à l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.
- § 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail et vise à fixer, pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés qui sont licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

CHAPITRE III. – Conditions pour la dispense d'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3.

- § 1. Pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander à être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, à condition qu'ils (1) soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025 et qu'ils (2) aient atteint l'âge de 60 ans ou plus le 30 juin 2025 et à la fin du contrat de travail.
- § 2. Pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au § 1^{er} peuvent demander à être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, à condition qu'ils aient atteint au moment de leur demande ou bien l'âge de 62 ans ou bien puissent justifier de 42 ans de carrière professionnelle.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2026.

CCT : 19.06.07

AR : 18.05.08

MB : 25.06.08

Numéro d'enregistrement : 85.631/C0/110

Date d'enregistrement : 08.11.07

Publication de l'enregistrement au MB : 20.11.07

1. Contenu :

Instauration d'horaires flexibles dans les entreprises

- Petite flexibilité (art. 20*bis* de la loi sur le travail)
- Entreprises de moins de 50 travailleurs
- Entreprises de plus de 50 travailleurs
 - o Pendant la période de référence, qui correspond à une année, le nombre d'heures de travail à prester est de 52 fois la durée hebdomadaire du travail
 - o Le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite journalière de travail s'élève à 1,5 heure
 - o Le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail est de 5 heures
 - o Plafond et limite inférieure pendant la période de référence : 65 heures
 - o Sur base volontaire (en principe)
 - o Concrétisation possible au niveau de l'entreprise

2. Remplacement de la CCT :

CCT du 07.05.97 – AR 20.07.98 – MB 07.10.98

CCT du 28.04.99 – AR 15.03.02 – MB 17.10.02

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2001 et ce pour une durée indéterminée

241. Instauration d'horaires flexibles dans les entreprises

Convention collective de travail du 19 juin 2007

INSTAURATION D'HORAIRES FLEXIBLES DANS LES ENTREPRISES

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Dispositions générales

Art. 2.

Cette convention collective de travail est conclue en application de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, comme modifié par les articles 78 à 84 de la loi du 21 décembre 1994 contenant des dispositions sociales et diverses, publiée dans le Moniteur belge du 23 décembre 1994 et l'article 37 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Art. 3.

Dispositions pour les entreprises qui occupent habituellement moins de 50 travailleurs.

Les entreprises qui occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs peuvent instaurer un système d'horaires flexibles moyennant adaptation du règlement de travail, selon la procédure reprise dans l'article 12 de la loi du

8 avril 1965 instituant les règlements de travail et compte tenu des conditions reprises dans l'article 20*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Conformément au chapitre VII, articles 78 jusqu'à 84 inclus de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, l'employeur transmettra dans un délai de trois jours ouvrables après l'affichage de la notification de modification du règlement de travail, comme fixé à l'article 2 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié par l'article 82 de la loi du 21 décembre 1994, une copie de ladite notification au président de la commission paritaire. Dès la réception de cette notification, le président de la commission paritaire la transmettra immédiatement aux organisations représentées à la commission paritaire.

Art. 4.

Dispositions pour les entreprises qui occupent habituellement en moyenne plus de 50 travailleurs.

§ 1. Les entreprises qui occupent habituellement en moyenne plus de 50 travailleurs peuvent instaurer un système d'horaires flexibles comme prévu dans l'article 20*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971, suivant la procédure de modification du règlement de travail fixée par la loi du 26 juillet 1996 et selon les dispositions reprises ci-dessous :

1. La durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à 37,50 heures, comme stipulé dans la convention collective de travail du 19 juin 2007 relative à la durée de travail.

Pendant la période de référence, qui correspond à une année, le nombre d'heures de travail à prester est de 52 fois la durée hebdomadaire du travail.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur l'année.

2. Le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite journalière de travail s'élève à 1,5 heure.
 3. Le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà et au-delà de la limite hebdomadaire est de 5 heures. A aucun moment dans le courant de la période de référence, la durée totale sur base annuelle du travail presté ne peut dépasser de plus de 65 heures la durée de travail autorisée sur la même période de référence. A aucun moment la durée totale sur base annuelle du travail presté ne peut être inférieure à la durée de travail autorisée sur la même période de référence, moins 65 heures.
 4. Le salaire des ouvriers et ouvrières soumis au règlement de travail comme stipulé dans la présente convention collective de travail, sera fixé et payé conformément à l'article 9^{ter} de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.
 5. L'emploi dans un système d'horaires flexibles comme prévu dans cette convention collective de travail se fait sur base volontaire. Au cas où l'entreprise ne parvient pas à trouver des ouvriers ou ouvrières sur base volontaire, l'employeur désignera, en tenant compte des nécessités de l'entreprise et des possibilités des ouvriers et ouvrières, les personnes qui seront employées dans le système d'horaires flexibles comme prévu dans la présente convention collective de travail.
- § 2. Les dispositions mentionnées ci-dessus ne sont pas limitatives et ne portent pas atteinte à la possibilité d'élaborer d'autres systèmes d'horaires flexibles au niveau de l'entreprise.

Si, au niveau de l'entreprise, une convention ne peut pas être conclue, le différend est soumis à la commission paritaire par l'envoi d'une lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire. Dès réception de la lettre recommandée, le président de la commission paritaire informe les organisations représentées à la commission paritaire. La commission paritaire se prononce sur le différend dans un délai de 60 jours après l'expédition de la lettre recommandée.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 5.

Cette convention collective de travail remplace les conventions collectives de travail du 7 mai 1997, du 28 avril 1999 et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

300 CONVENTIONS DE TRAVAIL

- 310. PETIT CHÔMAGE**
- 320. DÉLAIS DE PRÉAVIS**
- 340-a. CRÉDIT-TEMPS ET DIMINUTION DE CARRIÈRE**
- 340-b. CRÉDIT-TEMPS ET DIMINUTION DE CARRIÈRE**
- 340-c. CRÉDIT-TEMPS ET DIMINUTION DE CARRIÈRE**
- 342-a. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**
- 342-b. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**
- 350. ACCUEIL DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE**
- 360. TRAVAIL INTÉRIMAIRE**
- 380-a. CHÔMAGE ÉCONOMIQUE - ENTREPRISES
DE TEINTURE, NETTOYAGE CHIMIQUE OU
REPASSAGE DE VÊTEMENTS, AINSI QUE
LES DÉPÔTS ET SHOPS S'OCCUPANT
D'UNE OU DE PLUSIEURS ACTIVITÉS**
- 380-b. CHÔMAGE ÉCONOMIQUE - BLANCHISSERIES,
LAVOIRS, LES ENTREPRISES DE REPASSAGE,
AINSI QUE LES DÉPÔTS ET SHOPS S'OCCUPANT
D'UNE OU DE PLUSIEURS ACTIVITÉS**

CCT : 29.08.17

AR : 15.04.18

MB : 24.05.18

Numéro d'enregistrement : 142.286/C0/110

Date d'enregistrement : 27.10.17

Publication de l'enregistrement au MB : 09.11.17

1. Contenu :

Petit chômage : précision au sujet de la communion solennelle d'un enfant et de la fête de la « jeunesse laïque »

2. Remplacement de la CCT :

CCT du 18.12.72 – AR du 04.05.73 – MB du 20.06.73

3. Durée :

À partir du 29 août 2017 et ce pour une durée indéterminée

310. Petit chômage

Convention collective de travail du 29 août 2017

PETIT CHÔMAGE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour l'Entretien du Textile.

Art. 2.

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, il est accordé aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1^{er} : raison de l'absence « durée de l'absence » pour la communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou du cohabitant légal, soit le jour de la cérémonie ou respectivement le jour de la fête ; soit le jour ouvrable ou précédent fixé d'un commun accord avec l'employeur, lorsque la cérémonie coïncide avec un dimanche, un jour férié légal ou un jour de repos hebdomadaire normal, autre qu'un dimanche.

Pour la participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque » là où elle est organisée, mêmes dispositions que celles prévues ci-dessus.

Art. 3.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 décembre 1972 (A.R. 04.05.1973 – M.B. 20.06.1973) et est

conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets le 29 août 2017 et peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour l'Entretien du Textile et aux organisations qui y sont représentées.

AR : 14.12.12

MB : 07.01.13

Numéro d'enregistrement :

Date d'enregistrement :

Publication de l'enregistrement au MB :

1. Contenu :

Délais de préavis

Pour les contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés pour les délais de préavis et ce en vertu de la loi sur le statut unique. Le délai de préavis est déterminé sur base du critère de l'ancienneté dans l'entreprise au moment où le préavis prend cours

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du préavis est composé de 2 parties qui sont additionnées (1^{ère} partie : l'ancienneté acquise jusqu'au 31.12.2013 ; 2^{ème} partie : l'ancienneté acquise à partir du 01.01.2014)

- 1^{ère} partie : le délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 et compte tenu des dispositions sectorielles valables à ce moment (AR 14.12.12 – MB 07.01.13)

Régime général

Ancienneté	Employeur	Travailleur
< 6 mois	28 jours	14 jours
6 mois - 4 ans	40 jours	14 jours
5 - 9 ans	48 jours	14 jours
10 -14 ans	64 jours	14 jours
15 - 19 ans	97 jours	14 jours
≥ 20 ans	129 jours	28 jours

Délais de préavis raccourcis en cas de RCC (ex-prépension)

Ancienneté	Employeur
< 6 mois	28 jours
6 mois - 20 ans	32 jours
≥ 20 ans	64 jours

- 2^{ème} partie : le préavis en fonction de l'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 2014 suivant les nouveaux préavis d'application à partir du 1^{er} janvier 2014

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2013 et ce pour une durée indéterminée

320. Délais de préavis

Arrêté royal du 14 décembre 2012.

DÉLAIS DE PRÉAVIS POUR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES RESSORTISSANT DE LA CP POUR L'ENTRETIEN DU TEXTILE (CP 110)

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile et à leurs ouvriers auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 2.

§ 1. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter est fixé à :

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- nonante-sept jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- cent vingt-neuf jours quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un congé donné par l'employeur en vue du chômage avec complément d'entreprise, le délai de préavis à respecter est fixé à :

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trente-deux jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre six mois et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 3.

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 4.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Art. 5.

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT : 07.03.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 178.891/C0/110

Date d'enregistrement : 27.03.23

Publication de l'enregistrement au MB : 6.04.23

1. Contenu :

Crédit-temps et diminution de carrière

- À temps plein, à mi-temps, ou crédit-temps 1/5 avec motif
 - o 51 mois pour motifs de soins
 - o 36 mois pour une formation
- Seuil

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023

340-a. Crédit-temps et diminution de carrière

Convention collective de travail du 3 mars 2023

CRÉDIT-TEMPS ET DIMINUTION DE CARRIÈRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour l'Entretien du Textile.

Art. 2.

Cette convention collective du travail entre en application le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Cette convention collective de travail fait suite à la convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant le crédit-temps et la diminution de carrière (numéro d'enregistrement 171935/C0/110).

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière qui avait été conclue au sein du Conseil National de Travail et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 103/6 du 27 septembre 2022.

Elle contient le contenu sectoriel de différentes dispositions de la CCT n° 103 précitée pour la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Elle est également conclue en exécution de l'arrêté royal du 26 janvier 2023 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie

concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art. 4.

Les ouvriers et ouvrières peuvent faire appel au crédit-temps et à la diminution de carrière, conformément à la convention collective de travail n° 103 précitée et à la réglementation y afférente.

Art. 5.

En exécution de l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT n° 103 précitée concernant les motifs soins, le droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 peut être pris jusqu'à 51 mois au maximum.

En exécution de l'article 4, § 2 de la CCT n° 103 précitée concernant le motif de formation, le droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 peut être pris jusqu'à 36 mois au maximum.

Art. 6.

En cas de report, tel que visé à l'article 14 de la CCT n° 103 précitée, un entretien à ce sujet peut être demandé entre le permanent local d'une organisation syndicale représentative et l'employeur, à l'initiative du travailleur.

Conformément à l'article 13, § 2 de la CCT n° 103 précitée, l'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit.

Les jours où le droit est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service.

Art. 7.

§ 1. Conformément à l'article 16 de la CCT n° 103 précitée, le nombre de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière est limité à 5 % du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise le 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont simultanément exercés.

Ce seuil peut être dépassé au niveau de l'entreprise par l'employeur sur base volontaire en concertation avec les syndicats, conformément à l'article 16 § 8 de la CCT n° 103 précitée.

§ 2. Les travailleurs de 50 ans et plus qui bénéficient d'un système d'emplois de fin de carrière, comme visé à l'article 8 de la CCT n° 103 précitée, ne sont pas compris dans le calcul des 5 %.

Art. 8.

Les ouvriers et ouvrières qui remplissent la fonction de laveur, livreur, mécanicien/technicien et les ouvriers avec une fonction de surveillance n'ont droit au crédit-temps, à la diminution de la carrière ou à la réduction des prestations de travail que si un remplacement à part entière est possible et s'ils ont obtenu le consentement de l'employeur.

Art. 9.

Après la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de la carrière ou à la réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps, le travailleur est, sauf le cas de force majeure, reclassé dans sa fonction ancienne ou équivalente (= même niveau salarial).

CCT : 07.07.23

AR : 20.12.23

MB : 12.01.24

Numéro d'enregistrement : 181.509/C0/110

Date d'enregistrement : 08.08.23

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.23

1. Contenu :

Crédit-temps et diminution de carrière

- À temps plein, à mi-temps, ou crédit-temps 1/5 avec motif
 - o 51 mois pour motifs de soins
 - o 36 mois pour une formation
- Seuil

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023

340-b. Crédit-temps et diminution de carrière

Convention collective de travail du 7 juillet 2023

**CRÉDIT-TEMPS ET DIMINUTION DE CARRIÈRE POUR LA PÉ-RIODE DU
1^{ER} JUILLET 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2023**

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 2.

Cette convention collective du travail entre en application le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière qui avait été conclue au sein du Conseil national du Travail et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 103/6 du 7 novembre 2022.

Elle contient le contenu sectoriel de différentes dispositions de la convention collective de travail n° 103 précitée pour la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Elle est également conclue en exécution de l'arrêté royal du 26 janvier 2023 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art. 4.

Les ouvriers et ouvrières peuvent faire appel au crédit-temps et à la diminution de carrière conformément à la convention collective de travail n° 103 précitée et à la réglementation y afférente.

Art. 5.

En exécution de l'article 4, § 1^{er}, a), b) et c) de la convention collective de travail n° 103 précitée concernant les motifs soins, le droit complémentaire à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^{ème} peut être pris jusqu'à 51 mois au maximum.

En exécution de l'article 4, § 2 de la convention collective de travail n° 103 précitée concernant le motif de formation, le droit complémentaire à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^{ème} peut être pris jusqu'à 36 mois au maximum.

Art. 6.

En cas de report, tel que visé à l'article 14 de la convention collective de travail n° 103 précitée, un entretien à ce sujet peut être demandé entre le permanent local d'une organisation syndicale représentative et l'employeur, à l'initiative du travailleur.

Conformément à l'article 13, § 2 de la convention collective de travail n° 103 précitée, l'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit.

Les jours où le droit est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service.

Art. 7.

§ 1. Conformément à l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 précitée, le nombre de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière est limité à 5 p.c. du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise le 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont simultanément exercés.

Ce seuil peut être dépassé au niveau de l'entreprise par l'employeur sur base volontaire en concertation avec les syndicats, conformément à l'article 16, § 8 de la convention collective de travail n° 103 précitée.

§ 2. Les travailleurs de 55 ans et plus qui bénéficient d'un système d'emplois de fin de carrière, comme visé à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103 précitée, ne sont pas compris dans le calcul des 5 p.c.

Art. 8.

Les ouvriers et ouvrières qui remplissent la fonction de laveur, livreur, mécanicien/technicien et les ouvriers avec une fonction de surveillance n'ont droit au crédit-temps, à la diminution de la carrière ou à la réduction des prestations de travail que si un remplacement à part entière est possible et s'ils ont obtenu le consentement de l'employeur.

Art. 9.

Après la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de la carrière ou à la réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps, le travailleur est, sauf le cas de force majeure, reclassé dans sa fonction ancienne ou équivalente (= même niveau salarial).

Art. 10.

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

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.982/C0/110

Date d'enregistrement : 21.11.23

Publication d'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

Crédit-temps et diminution de carrière

- À temps plein, à mi-temps, ou crédit-temps 1/5 avec motif
 - o 51 mois pour motifs de soins
 - o 36 mois pour une formation
- Seuil

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

340-c. Crédit-temps et diminution de carrière

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

CRÉDIT-TEMPS ET À LA DIMINUTION DE CARRIÈRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 2.

Cette convention collective du travail entre en application le 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière qui avait été conclue au sein du Conseil national de Travail et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 103/6 du 27 septembre 2022.

Elle contient le contenu sectoriel de différentes dispositions de la convention collective de travail n° 103 précitée pour la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Elle est également conclue en exécution de l'arrêté royal du 26 janvier 2023 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art. 4.

Les ouvriers et ouvrières peuvent faire appel au crédit-temps et à la diminution de carrière, conformément à la convention collective de travail n° 103 précitée et à la réglementation y afférente.

Art. 5.

En exécution de l'article 4, § 1^{er}, a), b) et c) de la convention collective de travail n° 103 précitée concernant les motifs soins, le droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^{ème} peut être pris jusqu'à 51 mois au maximum.

En exécution de l'article 4, § 2 de la convention collective de travail n° 103 précitée concernant le motif de formation, le droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^{ème} peut être pris jusqu'à 36 mois au maximum.

Art. 6.

En cas de report, tel que visé à l'article 14 de la convention collective de travail n° 103 précitée, un entretien à ce sujet peut être demandé entre le permanent local d'une organisation syndicale représentative et l'employeur, à l'initiative du travailleur.

Conformément à l'article 13, § 2 de la convention collective de travail n° 103 précitée, l'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit.

Les jours où le droit est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service.

Art. 7.

§ 1. Conformément à l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 précitée, le nombre de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière est limité à 5 p.c. du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise le 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont simultanément exercés.

Ce seuil peut être dépassé au niveau de l'entreprise par l'employeur sur base volontaire en concertation avec les syndicats, conformément à l'article 16, § 8 de la convention collective de travail n° 103 précitée.

§ 2. Les travailleurs de 50 ans et plus qui bénéficient d'un système d'emplois de fin de carrière, visé à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103 précitée, ne sont pas compris dans le calcul des 5 p.c.

Art. 8.

Les ouvriers et ouvrières qui remplissent la fonction de laveur, livreur, mécanicien/technicien et les ouvriers avec une fonction de surveillance n'ont droit au crédit-temps, à la diminution de la carrière ou à la réduction des prestations de travail que si un remplacement à part entière est possible et s'ils ont obtenu le consentement de l'employeur.

Art. 9.

Après la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de la carrière ou à la réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps, le travailleur est, sauf le cas de force majeure, reclassé dans sa fonction ancienne ou équivalente (= même niveau salarial).

CCT : 07.07.23

AR : 20.12.23

MB : 12.01.24

Numéro d'enregistrement : 181.514/C0/110

Date d'enregistrement : 08.08.23

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.23

1. Contenu :

Emplois de fin de carrière

- Emplois fin de carrière 1/5 à partir de 50 ans sans allocations
- Emplois fin de carrière 1/5 et mi-temps à partir de 55 ans avec allocations :
 - 35 ans de carrière professionnelle
 - Métiers lourds
 - Prestations de nuit

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023

342-a. Emplois de fin de carrière

Convention collective de travail du 7 juillet 2023

**EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JUILLET 2023
AU 31 DÉCEMBRE 2023**

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

CHAPITRE II. – Dispositions générales

Art. 2.

Cette convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution des dispositions reprises dans :

- la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
- la convention collective de travail n° 170 du Conseil national du Travail du 30 mai 2023 fixant, pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne

l'accès au droit à des allocations en cas d'emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

CHAPITRE III. – Droit aux emplois de fin de carrière

Art. 3.

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 ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail de 1/5^{ème} dans le cadre d'un emploi de fin de carrière et qui satisfont aux conditions énumérées à l'article 8, § 3 précité.

Art. 4.

En application de la convention collective de travail n° 170 précitée, l'âge est porté à 55 ans pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023, en ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103, réduisent leurs prestations de travail de 1/5^{ème} ou à mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2023.

Art. 6.

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

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.958/C0/110

Date d'enregistrement : 20.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

Emplois de fin de carrière

- Emplois fin de carrière 1/5 à partir de 50 ans sans allocations
- Emplois fin de carrière 1/5 et mi-temps à partir de 55 ans avec allocations :
 - 35 ans de carrière professionnelle
 - Métiers lourds
 - Prestations de nuit

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025

342-b. Emplois de fin de carrière

Convention collective de travail du 24 octobre 2024

**EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} JANVIER
2024 JUSQU'AU 30 JUIN 2025**

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

CHAPITRE II. – Dispositions générales

Art. 2.

Cette convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution des dispositions reprises dans :

- la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
- la convention collective de travail n° 170 du Conseil national du Travail du 30 mai 2023 fixant, pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne

l'accès au droit à des allocations en cas d'emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

CHAPITRE III. – Droit aux emplois de fin de carrière

Art. 3.

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 ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail de 1/5^{ème} dans le cadre d'un emploi de fin de carrière et qui satisfont aux conditions énumérées à l'article 8, § 3 précité.

Art. 4.

En application de la convention collective de travail n° 170 précitée, l'âge est porté à 55 ans pour la période du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025, en ce qui concerne le droit aux allocations pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103, réduisent leurs prestations de travail de 1/5^{ème} ou à mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2025.

CCT : 17.05.05

AR : 01.05.06

MB : 01.06.06

Numéro d'enregistrement : 75.817/C0/110

Date d'enregistrement : 27.05.05

Publication de l'enregistrement au MB : 18.05.05

1. Contenu :

Accueil des travailleurs dans l'entreprise

- Manuel pratique pour les entreprises de moins de 50 travailleurs
- Manuel pratique pour les entreprises de plus de 50 travailleurs

2. Durée :

À partir du 17 mai 2005 et ce pour une durée indéterminée

350. Accueil des travailleurs dans l'entreprise

Convention collective de travail du 17 mai 2005

ACCUEIL DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

Art. 2.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Art. 3.

L'accueil et l'adaptation des travailleurs nouvellement engagés, ainsi que de toutes les personnes occupées en vertu d'un contrat d'apprentissage ou en tant qu'intérimaires, seront élaborés par l'employeur suivant respectivement le manuel pratique pour les entreprises de moins de 50 travailleurs ou le manuel pratique pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, qui ont été rédigés en l'exécution de la convention collective de travail n° 22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise. Ces manuels pratiques sont joints comme annexes à cette convention collective de travail.

Art. 4.

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 17 mai 2005 et pourra être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

CCT : 23.06.11

AR : 17.04.13

MB : 08.05.13

Numéro d'enregistrement : 110.326/C0/110

Date d'enregistrement : 23.07.11

Publication de l'enregistrement au MB : 21.08.12

1. Contenu :

Travail intérimaire : durée maximale

2. Durée :

À partir du 23 juin 2011 et ce pour une durée indéterminée

360. Travail intérimaire

Convention collective de travail du 23 juin 2011

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 2.

L'emploi d'un travailleur intérimaire sera limité à une période maximum de 115 jours de travail, dans une période de 12 mois qui débute dès le premier jour de travail intérimaire.

Si le nombre de 115 jour de travail dans une période de 12 mois est dépassé, le contrat de travail pour travail intérimaire sera converti en un contrat de travail à durée indéterminée.

Cette règle ne s'applique pas en cas de remplacement temporaire d'un travailleur fixe tel qui repris dans l'article 1^{er}, § 3 de la loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 3.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 23 juin 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

AR : 14.03.23

MB : 28.03.23

1. Contenu :

La durée du chômage économique dans les entreprises qui s'occupent de la teinture, du nettoyage chimique ou du repassage de vêtements, ainsi que les dépôts et shops s'occupant d'une ou plusieurs activités

2. Durée :

Du 25 mai 2023 au 24 mai 2025

380-a. Chômage économique - entreprises de teinture, nettoyage chimique ou repassage de vêtements, ainsi que les dépôts et shops s'occupant d'une ou de plusieurs activités

Arrêté royal du 14 mars 2023

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui s'occupent de la teinture, du nettoyage chimique et du repassage de vêtements ou d'objets d'ameublements, ainsi qu'aux dépôts et shops s'occupant d'une ou de plusieurs activités de ce secteur d'activité.

Art. 2.

En cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être suspendue ou un régime de travail à temps réduit peut être instauré à partir du premier jour de travail suivant celui de la notification.

L'employeur ne peut faire usage de ce régime que pendant les mois de novembre, décembre, janvier et février.

La notification s'effectue, soit par voie d'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise, soit par remise d'une notification écrite individuelle aux ouvriers mis en chômage.

La notification individuelle doit être contresignée par ces derniers.

Suivant le cas, la notification mentionne soit les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage, soit les départements ou sections de l'entreprise, soit les catégories professionnelles dont l'activité sera suspendue ou réduite.

Art. 3.

En cas de manque total de travail touchant soit la totalité de l'entreprise, soit un département de celle-ci, soit une ou plusieurs catégories professionnelles, la suspension ne peut, en aucun cas, se prolonger plus de six jours de travail consécutifs, interrompus ou non par un dimanche, un jour férié ou tout autre jour habituel d'inactivité.

Art. 4.

Lorsqu'en cas de manque partiel de travail, l'employeur instaure un régime de travail à temps réduit, ce régime doit être organisé de la façon suivante :

- 1° soit par l'occupation de la totalité du personnel de l'entreprise, du département ou de la (ou des) catégorie(s) professionnelle(s) intéressée(s) :
 - a) soit pendant au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines ;
 - b) soit pendant au moins un jour de travail et moins de trois jours de travail par semaine ;
- 2° soit par un régime de roulement qui consiste en la répartition équitable des jours de travail, telle que mentionnée sous 1o, entre les ouvriers de toute l'entreprise, du département ou de la (ou des) catégorie(s) professionnelle(s) intéressée(s).

Art. 5.

Sans préjudice des dispositions de l'article 2, alinéa 2 :

- 1° le régime de travail à temps réduit visé à l'article 4, 1°, a), peut être instauré pour une durée indéterminée ;
- 2° le régime de travail à temps réduit visé à l'article 4, 1°, b), ne peut être instauré que pour une durée de trois mois au maximum, sauf dans la région du littoral et dans les centres touristiques où ce régime peut être instauré pour une durée de quatre mois au maximum.

Pour l'application du présent article, il faut entendre, par la région du littoral : les communes qui ne sont pas situées à plus de cinq kilomètres de la côte.

Sont considérées comme centres touristiques, les localités qui remplissent au moins deux des conditions suivantes :

- a) les localités où la plupart des hôtels sont fermés pendant au moins six mois par an ;
- b) les localités où le nombre de résidents augmente notablement à certaines époques de l'année ;
- c) les localités où le personnel engagé dans l'industrie hôtelière augmente dans de fortes proportions à certaines époques de l'année.

Art. 6.

Lorsqu'en cas de manque partiel de travail, l'employeur instaure un régime de travail à temps réduit, le nombre maximal de journées de chômage est fixé à quatre quand il s'agit d'un régime hebdomadaire.

Art. 7.

En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la notification visée à l'article 2, alinéa 4, doit mentionner :

- 1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin ;
- 2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage.

Art. 8.

Pour l'application du présent arrêté, est considéré comme jour de travail chaque jour pendant lequel on doit travailler normalement, conformément au régime de travail fixé au règlement de travail.

Art. 9.

Le présent arrêté entre en vigueur le 25 mai 2023 et cesse d'être en vigueur le 24 mai 2025.

AR : 14.03.23

MB : 28.03.23

1. Contenu :

Durée du chômage économique - blanchisseries, lavoirs, entreprises de repassage, ainsi que les dépôts et shops s'occupant d'une ou de plusieurs activités

2. Durée :

Du 25 mai 2023 au 24 mai 2025

380-b. Chômage économique - blanchisseries, lavoirs, les entreprises de repassage, ainsi que les dépôts et shops s'occupant d'une ou de plusieurs activités

Arrêté royal du 14 mars 2013

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des blanchisseries, des lavoirs, des entreprises de repassage ainsi que des dépôts et « shops » s'occupant d'une ou de plusieurs activités relevant de ce secteur d'activité.

Art. 2.

En cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être suspendue ou un régime de travail à temps réduit peut être instauré à partir du premier jour de travail suivant celui de la notification.

L'employeur ne peut faire usage de ce régime que seize fois par année.

Les entreprises liées par la convention collective de travail du 9 mars 1983 conclue au sein de la Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraissage concernant l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1^{er} juillet 1983, peuvent faire usage de cette dérogation vingt fois par an.

La notification s'effectue, soit par voie d'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise, soit par remise d'une notification écrite individuelle aux ouvriers mis en chômage.

La notification individuelle doit être contresignée par ces derniers.

Suivant le cas, cette notification indique soit les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage, soit les départements ou sections de l'entreprise, soit les catégories professionnelles dont l'activité sera suspendue ou réduite.

Art. 3.

En cas de manque total de travail touchant soit la totalité de l'entreprise, soit un département de celle-ci, soit une ou plusieurs catégories professionnelles, la suspension ne peut, en aucun cas, se prolonger au-delà de six jours de travail consécutifs, interrompus ou non par un dimanche, un jour férié ou tout autre jour habituel d'inactivité.

Art. 4.

Lorsqu'en cas de manque partiel de travail, l'employeur instaure un régime de travail à temps réduit, ce régime doit être organisé de la façon suivante :

- 1° soit par l'occupation de la totalité du personnel de l'entreprise, du département ou de la (ou des) catégorie(s) professionnelle(s) intéressée(s) :
 - a) soit pendant au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines ;
 - b) soit pendant au moins un jour de travail et moins de trois jours de travail par semaine ;
- 2° soit par un régime de roulement qui consiste en la répartition équitable des jours de travail, comme mentionnée sous 1°, entre les ouvriers de toute l'entreprise, du département ou de la (ou des) catégorie(s) professionnelle(s) intéressée(s).

Art. 5.

Sans préjudice des dispositions de l'article 2, alinéa 2 :

- 1° le régime de travail à temps réduit visé à l'article 4, 1°, a), peut être instauré pour une durée indéterminée ;
- 2° le régime de travail à temps réduit visé à l'article 4, 1°, b), ne peut être instauré que pour une durée de trois mois au maximum, sauf dans la région du littoral et dans les centres touristiques où ce régime peut être instauré pour une durée de quatre mois au maximum.

Pour l'application du présent article, il faut entendre, par la région du littoral : les communes qui ne sont pas situées à plus de cinq kilomètres de la côte.

Sont considérées comme centres touristiques, les localités qui remplissent au moins deux des conditions suivantes :

- a) les localités où la plupart des hôtels sont fermés pendant au moins six mois par an ;
- b) les localités où le nombre de résidents augmente notablement à certaines époques de l'année ;
- c) les localités où le personnel engagé dans l'industrie hôtelière augmente dans de fortes proportions à certaines époques de l'année.

Art. 6.

Lorsqu'en cas de manque partiel de travail, l'employeur instaure un régime de travail à temps réduit, le nombre maximal de journées de chômage est fixé à quatre quand il s'agit d'un régime hebdomadaire.

Art. 7.

En application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la notification visée à l'article 2, alinéa 4, doit mentionner :

- 1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin ;
- 2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage.

Art. 8.

Pour l'application du présent arrêté, est considéré comme jour de travail chaque jour pendant lequel on doit travailler normalement, conformément au régime de travail fixé au règlement de travail.

Art. 9.

Le présent arrêté entre en vigueur le 25 mai 2023 et cesse d'être en vigueur le 24 mai 2025.

Art. 10.

Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 14 mars 2023.

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

400. FORMATION ET EMPLOI
430. AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL

CCT : 20.09.23

AR : 24.03.24

MB : 08.04.24

Numéro d'enregistrement : 182.881/C0/110

Date d'enregistrement : 06.10.23

Publication de l'enregistrement au MB : 23.10.23

1. Contenu :

Formation et emploi

- Groupes à risque
 - o Poursuite de la cotisation de 0,10 %
 - o 0,05 % de cette cotisation est à consacrer aux emplois tremplin pour les jeunes de moins de 26 ans
- Efforts de formation
 - o Cotisation sectorielle de 0,40 %
 - o Trajectoire de croissance droit individuel à la formation
 - 2023 : 2,5 jours de formation individuelle par an
 - 2024 : 3 jours de formation individuelle par an
 - 2025 : 3,5 jours de formation individuelle par an
 - 2026 : 4 jours de formation individuelle par an
 - 2027 : 5 jours de formation individuelle par an
 - o Ne s'applique pas aux entreprises de moins de 10 travailleurs
 - o L'employeur informe les travailleurs de leurs droits de formation.
- Plans de formation
 - o Chaque année, l'employeur établit un plan de formation pour le 31 mars.
 - o Le CE, ou à défaut la DS, donne son avis sur le projet au plus tard le 15 mars.

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024

400. Formation et emploi

Convention collective de travail du 20 septembre 2023

FORMATION ET EMPLOI

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour l'Entretien du textile.

CHAPITRE I^{er}. – Groupes à risques

Art. 2.

Ce chapitre est conclu en exécution de :

- La loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1 et 2 (M.B. 28 décembre 2006), modifiée pour la dernière fois par la loi en vue de soutenir l'emploi du 30 décembre 2009 ;
- L'arrêté royal du 21 juillet 2014 déterminant les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier visés à l'article 190, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;
- L'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;
- L'activation des efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risques pour la période 2019 – 2020, Loi du 26 mai 2019 portant mise en oeuvre du projet d'accord interprofessionnel 2019-2020 MB 17 juin 2019.

Art. 3.

Les employeurs poursuivent leurs efforts pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024 en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risques de 0,10 %, calculé sur base du salaire global des ouvriers et ouvrières, comme prévu à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et aux arrêtés d'exécution de la cette loi.

Les parties signataires s'engagent pour la durée de la présente convention collective de travail à développer les actions nécessaires destinées à la formation et l'emploi où il sera tenu compte d'un partage égal des moyens financiers entre les projets destinés à la formation d'une part et ceux destinés à l'emploi d'autre part.

Le paiement est effectué au Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Art. 4.

0,05 % de l'effort mentionné à l'article 3 est à consacrer, conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013, à l'exécution de l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifiée par l'arrêté royal du 19 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

L'article 1 de l'arrêté royal précité identifie les personnes suivantes comme appartenant aux groupes à risques :

- 1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;
- 2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement
- 3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service.
- 4° les personnes avec une aptitude au travail réduite

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise, soit dans le cadre d'un stage de transition.

L'article 2 de l'arrêté royal précité stipule qu'au moins la moitié de 0,05 % (0,025 %) doit être destiné à des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans, comme défini à l'article 1 de l'arrêté royal précité (article 1, 3°, 4° et 5°).

Concernant cet effort de 0,05 %, une étude est menée au niveau du secteur au sein du Fonds Commun de l'Entretien du Textile pour la promotion de l'emploi des jeunes avec une formation sur le terrain. L'objectif consiste en outre à réaliser un maximum d'emplois tremplins pour les jeunes. Diverses pistes peuvent être élaborées et appliquées, comme entre autres la mise au point de conditions de travail spécifiques, des groupes-cibles spécifiques, des fonctions spécifiques, insertion de travailleurs âgés pour le suivi, la collaboration avec les instances de l'enseignement et les services régionaux de l'emploi.

CHAPITRE II. – Efforts de formation

Art. 5.

Ce chapitre est conclu en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (le deal pour l'emploi) – chapitre 12, investir dans la formation.

Art. 6.

Pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, la cotisation sectorielle s'élève à 0,40 % sur les salaires en faveur du Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Au sein du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, les organisations signataires décident quelles seront les initiatives de formation à développer grâce à ces moyens.

Le Fonds Commun de l'Entretien du Textile conseille le secteur en ce qui concerne le développement continu d'un système structurel de formation et d'enseignement par la stimulation et la présentation de formation et d'enseignement à l'attention tant des entreprises que des travailleurs du secteur de l'entretien du textile.

Ceci concerne entre autres la promotion et le soutien de plans de formation en entreprise, connus sous le nom de 'Portefeuille entreprise' et la promotion et le soutien de formation individuelle des travailleurs, connus sous le nom de 'Budget Formation Individuel'.

Art. 7.

§ 1. L'article 54, § 1, 1° de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail stipule que tout travailleur a droit à 4 jours de formation individuelle par an en 2023 et à 5 jours de formation individuelle en 2024.

Les partenaires sociaux sectoriels souscrivent à l'objectif du législateur d'investir dans la formation des travailleurs, mais souhaitent, en application de l'article 54 § 2, s'écarter de la trajectoire de croissance prévue à l'article 54 § 1, 1°. Cet article permet de s'écarter de la trajectoire de croissance sans toutefois porter atteinte aux droits de formation déjà acquis par les travailleurs.

La trajectoire suivante a été convenue entre les partenaires sociaux :

- 2023 : 2,5 jours de formation individuelle par an
- 2024 : 3 jours de formation individuelle par an
- 2025 : 3,5 jours de formation individuelle par an
- 2026 : 4,5 jours de formation individuelle par an
- 2027 : 5 jours de formation individuelle par an

L'article 54, § 2, alinéa 2, stipule que les droits à la formation déjà acquis des travailleurs ne doivent pas être affectés. Jusqu'au 30/6/2023, chaque travailleur du secteur avait droit à 2,5 jours de formation. Par dérogation à l'article 51 § 2 et l'article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des disposi-

tions diverses relatives au travail, les partenaires sociaux sectoriels souhaitent réaffirmer ce droit à au moins 2,5 jours de formation individuelle par an.

Toutefois, les entreprises visées à l'article 51 § 2 et à l'article 58 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ne sont pas tenues de respecter la trajectoire de croissance visé à l'article 8 § 1, troisième alinéa, de la présente convention collective de travail.

§ 2. Les formations prises en compte pour l'accomplissement du droit individuel à la formation sont celles définies par l'article 50 § 1, a) et b) et l'article 54 § 1, 4° :

- formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;
- formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage ;
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les heures de formation sont entièrement assimilées aux heures de travail normales en ce qui concerne le salaire et tout autre élément salarial auquel le travailleur a droit.

§ 3. L'employeur est tenu d'informer le travailleur des droits à la formation non épuisés en cours au mois de décembre de chaque année. L'article 57 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

prévoit que tout travailleur doit avoir bénéficié de l'ensemble de ses droits à la formation au terme d'une période de cinq ans. Cette obligation contribue donc à la réalisation de l'article 57.

S'il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié d'une formation suffisante sur une base annuelle, les instances consultatives compétentes examineront comment mieux remplir ce droit au cours de l'année à venir. En l'absence du conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cet examen se fera sur une base individuelle.

§ 4. La réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie en :

- Faisant en sorte que l'offre de formations du TFTC soit mieux connue des employeurs et des travailleurs ;
- Élargissant l'offre de formations formelles du TFTC ;
- Entreprenant des actions via le TFTC pour augmenter le degré de participation aux formations formelles ;
- Encourageant les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formations aussi bien formelles qu'informelles.

§ 5. L'employeur est tenu de tenir un compte individuel de formation pour chaque travailleur, dans lequel sont consignés les efforts de formation formelle et informelle. Ce compte de formation aide l'employeur à réaliser l'article 8 § 4 de la présente convention collective, ainsi que le travailleur à réaliser le droit individuel à la formation.

L'article 55 § 2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail définit un cadre minimal pour le compte de formation. Les partenaires sociaux sectoriels approuvent ce cadre minimal comme base obligatoire du compte de formation, avec la possibilité de le compléter et de l'affiner au niveau de l'entreprise. Les employeurs du secteur peuvent également utiliser le modèle de compte de formation déjà préparé par le TFTC à cette fin.

CHAPITRE III. – Plans de formation

Art. 8.

Ce chapitre est conclu en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (« le deal pour l'emploi ») - chapitre 9, plans de formation.

Art. 9.

L'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail impose à tout employeur d'établir une fois par année civile, avant le 31 mars, un plan de formation pour ses travailleurs au sein de l'entreprise. Une attention particulière doit être accordée aux groupes à risque et la dimension du genre doit être prise en compte lors de l'élaboration du plan. Au préalable, l'employeur soumet ce plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion prévue pour son examen. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne son avis sur le projet au plus tard le 15 mars.

Les partenaires sociaux sectoriels reconnaissent l'importance des plans de formation dans le cadre de la réalisation des droits à la formation des travailleurs. Toutefois, ils reconnaissent la charge administrative supplémentaire que cela représente pour les entreprises. Ce faisant, le TFTC peut fournir une assistance pour la mise en œuvre de l'article 36 (élaboration du plan de formation) et de l'article 38 (envoi au Service public fédéral compétent).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

La présente convention collective de travail fait suite à la convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant la formation et l'emploi.

CCT : 19.06.07

AR : 18.05.08

MB : 19.06.08

Numéro d'enregistrement : 85.629/CO/110

Date d'enregistrement : 08.11.07

Publication de l'enregistrement au MB : 20.11.07

1. Contenu :

Amélioration de la qualité du travail

- Groupe de travail paritaire : étude sur le milieu de travail dans le secteur et les mesures visant à améliorer la qualité du travail
- Attention à l'égalité de traitement et à la diversité dans le secteur

2. Remplacement de la CCT :

CCT du 17.05.05 – numéro d'enregistrement 75.991/CO/110 –
AR 05.03.06 – MB 09.05.06

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2007 et ce pour une durée indéterminée

430. Amélioration de la qualité du travail

Convention collective de travail du 19 juin 2007

AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL

Art. 1^{er}.

Cette convention collective de travail est d'application à tous les employeurs, travailleurs et travailleuses ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 2.

Un groupe de travail, composé de représentants des employeurs et des travailleurs, sera constitué au niveau du « Fonds commun pour l'entretien du textile ».

Art. 3.

Le groupe de travail prévu à l'article 2, a pour objectif d'enquêter sur l'atmosphère de travail dans le secteur et de prendre des mesures pour améliorer la qualité du travail.

Dans les entreprises « de moins de 50 travailleurs » il est recommandé de tester les conclusions de la recherche sur le vécu au travail, faite par le SERV STV.

Dans les entreprises « de plus de 50 travailleurs » les recommandations ressortant de la recherche sur le stress occasionné par le travail, faites par le SERV STV seront discutées au sein du comité pour la prévention et la protection du travail dans le cadre du plan d'action annuel et, si besoin, un plan d'action spécifique sera élaboré.

Art. 4.

Suivant la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999, conclue au sein du Conseil national du travail, le groupe de travail, visé à l'article 2, élaborera un plan de prévention cadre relatif au stress occasionné par le travail, qui s'appliquera à toutes les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile. Tenant compte de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, le groupe de travail fixera la procédure et le contenu du plan de prévention.

Art. 5.

Afin de pouvoir satisfaire l'objectif prévu à l'article 3, le groupe de travail a le droit de rassembler toutes les données nécessaires.

Art. 6.

Le groupe de travail, tel que prévu à l'article 2, déposera ses conclusions et proposera à la commission paritaire les mesures améliorant la qualité du travail qui en découlent.

Le groupe de travail concerné évaluera régulièrement à des moments précis l'exécution du plan.

Art. 7.

Les partenaires sociaux du secteur de l'entretien du textile confirment qu'ils attachent beaucoup d'importance à l'égalité de traitement de tous les travailleurs et à la prévention et à la lutte contre toute discrimination, c'est-à-dire une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable. C'est pourquoi ils sensibiliseront tous les employeurs et les travailleurs du secteur par le biais de canaux appropriés pour qu'ils respectent le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Il sera demandé plus particulièrement aux employeurs d'effectuer le recrutement, la sélection, l'appréciation et la rémunération du personnel de telle sorte que chacun soit traité sur un pied d'égalité, sans différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable. L'employeur veillera à ce que dans son entreprise les travailleurs se traitent les uns les autres et traitent les autres avec un respect mutuel.

Il est demandé aux travailleurs de se respecter les uns les autres et de respecter les autres.

Lors des activités de formation ou d'autres activités organisées par le secteur, tant internes qu'externes, on prêtera explicitement attention à la politique de participation proportionnelle au travail et à la diversité, pour autant que cela s'accorde avec la nature de l'activité.

Art. 8.

Les parties signataires s'engagent à prendre au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile un point de vue sur la loi Glinne. Dans ce cadre les parties signataires exigeront que la loi Glinne soit appliquée. Ils développeront les initiatives appropriées pour que ce but soit atteint.

Art. 9.

Si un problème se pose au niveau d'une entreprise concernant les accords sur la classification des fonctions, l'expérience de travail ou l'accueil, le technicien syndical, le représentant de l'organisation syndicale au sein du groupe de travail, mentionné dans l'article 2, peut délibérer avec l'employeur.

Art. 10.

Cette convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2007 et remplace la convention collective de travail du 17 mai 2005.

Elle est conclue pour une période indéterminée et peut être dénoncée par les parties signataires moyennant un délai de préavis de 3 mois.

Ce préavis doit être signifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire.

500 CONCERTATION SOCIALE

- | | |
|-------------|--|
| 510. | STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE |
| 530. | ENGAGEMENTS D'EMPLOI |
| 561. | RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES
CONSEILS D'ENTREPRISE |

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.981/CO/110

Date d'enregistrement : 21.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

Statut délégation syndicale

- Champ d'application et dispositions générales
 - o Entreprises où une délégation syndicale peut être instaurée
 - o Composition de la délégation syndicale
- Compétences
- Conditions de désignation
 - o À partir du 1/1/2024, la condition d'ancienneté requise pour être désigné comme délégué syndical dans les entreprises de 40 à 50 travailleurs est ramenée de 10 ans à 3 ans.
- Désignation du délégué syndical
 - o Mode de désignation
 - o Durée et fin du mandat
- Fonctionnement de la délégation syndicale
- Statut de la délégation syndicale
- Règlement des litiges
- Protection des délégués syndicaux

2. Remplacement de CCT :

CCT 14.02.14 – AR 10.04.15 – MB 20.05.15 –
Numéro d'enregistrement 120.918/CO/110

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2024 et pour une durée indéterminée

510. Statut de la délégation syndicale

Convention collective de travail du 24 février 2023.

STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application et dispositions générales

Art. 1^{er}.

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile et qui occupent 40 travailleurs ou plus, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Art. 2.

§ 1. Dans les entreprises, visées à l'article 1^{er} et qui occupent habituellement en moyenne au moins 40 travailleurs et qui n'ont pas de conseil d'entreprise ni de comité pour la prévention et la protection au travail, un délégué syndical peut être désigné par chaque organisation syndicale.

Pour déterminer si 40 travailleurs sont occupés, il faut appliquer un calcul identique à celui prévu dans la loi et les dispositions réglementaires sur l'instauration du comité pour la prévention et la protection au travail.

§ 2. Dans les entreprises, visées à l'article 1^{er} et qui occupent habituellement en moyenne 40 travailleurs ou plus et où le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail existent, chaque organisation syndicale qui dispose de membres effectifs au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail, peut désigner un délégué syndical effectif et un délégué syndical suppléant, à choisir parmi les candidats des élections sociales du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

§ 3. Si au sein d'une organisation syndicale qui dispose de membres effectifs au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail, il n'y a plus de candidats des élections sociales occupés dans l'entreprise, cette organisation syndicale peut désigner un ouvrier qui n'a pas figuré sur la liste des candidats des élections sociales comme délégué syndical.

Pour déterminer si 40 travailleurs sont occupés, le même calcul est fait comme prévu dans la loi et les dispositions réglementaires sur l'instauration du comité pour la prévention et la protection au travail.

§ 4. Par « travailleurs », on entend : tant les membres du personnel permanent, engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et/ou déterminée que les ouvriers ou ouvrières intérimaires qui ne remplacent pas des membres du personnel permanent engagés dans les liens d'un contrat de travail.

§ 5. On entend par « entreprise » : l'unité technique d'exploitation telle que cette notion est reprise à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant l'organisation de l'économie.

Art. 3.

En toutes circonstances, les délégués syndicaux sont tenus :

- a) de faire preuve d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
- b) d'éviter personnellement toute infraction au règlement de travail d'entreprise, aux conventions collectives de travail, à la discipline de travail ainsi qu'au respect du secret professionnel ;
- c) de ne pas entraver les interventions de gestion de l'entreprise et de ses représentants aux différents postes de direction.

CHAPITRE II. – Compétences

Art. 4.

La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. les relations de travail ;
2. les négociations en vue de conclure des conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail individuels.

Art. 5.

La délégation syndicale a le droit d'être entendue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; ce même droit lui revient aussi en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique par le travailleur concerné assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être entendue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Art. 6.

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 4 et 5, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier les dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Art. 7.

Lorsqu'un délégué syndical effectif est empêché temporairement ou définitivement, il est remplacé par son suppléant qui dispose alors des mêmes compétences que le délégué effectif.

CHAPITRE III. – Conditions pour pouvoir être désigné comme délégué syndical

Art. 8.

Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, les conditions mentionnées ci-après doivent être réunies à la date de la lettre dans laquelle un(e) ouvrier(ère) est désigné(e) comme délégué(e) syndical(e) :

- a) être âgé de 18 ans au moins ;
- b) jouir des droits civils ;
- c) être occupé dans l'entreprise depuis au moins 12 mois.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, c), dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 40 travailleurs, mais moins de 50 travailleurs et qui n'ont pas encore de conseil d'entreprise ni de comité pour la prévention et la protection au travail, l'ouvrier(ère) doit, pour pouvoir être désigné comme délégué syndical à la date de la lettre dans laquelle il est désigné comme délégué syndical, être occupé dans l'entreprise depuis au moins 3 ans, sauf si au niveau de l'entreprise une condition d'ancienneté moins élevée est convenue.

CHAPITRE IV. – Désignation des délégués syndicaux

Art. 9.

§ 1. Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation syndicale auprès de laquelle ils sont affiliés.

§ 2. Dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne 40 travailleurs, mais moins de 50 et qui n'ont pas encore de conseil d'entreprise ni

de comité pour la prévention et la protection au travail, on ne peut procéder à la désignation d'un délégué syndical qu'à condition qu'au moins la moitié des ouvriers et ouvrières y donnent leur accord.

Dans ce cas, l'organisation syndicale qui veut procéder à la désignation d'un délégué syndical, doit faire part de son intention de désignation d'un délégué syndical à l'employeur par lettre recommandée à la poste, avec copie au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile qui en avertira les organisations, représentées dans la commission paritaire.

Endéans les quinze jours à compter de la date du cachet de la poste sur la lettre mentionnée ci-dessus, l'employeur accuse réception par écrit de la lettre précitée à l'organisation syndicale. Si l'employeur n'observe pas cette formalité dans le délai prévu, son accord à l'intention de désigner des délégués syndicaux est tenu pour acquis.

Si endéans les quinze jours à compter de la date du cachet de la poste sur la lettre mentionnée ci-dessus, l'employeur marque par lettre recommandée, adressée à l'organisation syndicale, avec copie au président de la commission paritaire, son désaccord avec la désignation d'un délégué syndical, le différend concernant le respect des conditions afin de désigner un délégué syndical est soumis au président de la commission paritaire. L'employeur transmettra une liste, comprenant les noms et adresses des ouvriers et ouvrières, occupés par lui, au président de la commission paritaire. L'organisation syndicale transmettra au président de la commission paritaire une liste comprenant les noms, adresses et signatures des ouvriers et ouvrières dont il ressort qu'au moins la moitié des ouvriers et ouvrières de l'entreprise marquent leur accord sur la désignation d'un délégué syndical.

L'organisation syndicale ne peut désigner un délégué syndical que :

- dès que l'employeur a confirmé la réception de la lettre, mentionnée au § 2, deuxième paragraphe et n'a pas fait part de son désaccord ;
- si l'employeur omet de confirmer la réception de la lettre, mentionnée au § 2, deuxième paragraphe ; après l'expiration du délai de 15 jours suivant l'expédition de cette lettre ;

- en cas de désaccord de l'employeur : après que le président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile a constaté que les conditions pour la désignation d'un délégué syndical sont remplies.

La désignation se fait par lettre recommandée à la poste, adressée à l'employeur. Endéans les quinze jours à compter de la date du cachet de la poste sur cette lettre, l'employeur accuse réception par écrit de la lettre précitée. Si l'employeur n'observe pas cette formalité dans le délai prévu, son accord à la désignation des délégués syndicaux est tenu pour acquis. Tout différend concernant la désignation des délégués syndicaux concernés, est soumis endéans les 30 jours à compter de la date du cachet sur la lettre précitée, pour conciliation à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

§ 3. Dans les entreprises autres que celles mentionnées au § 2, les noms des délégués syndicaux sont communiqués à l'employeur par lettre recommandée à la poste, émanant de l'organisation syndicale.

Endéans les quinze jours à compter de la date du cachet de la poste sur la lettre, l'employeur accuse réception par écrit de la lettre précitée. Si l'employeur n'observe pas cette formalité dans le délai prévu, son accord à la désignation des délégués syndicaux est tenu pour acquis.

Tout différend concernant la désignation des délégués syndicaux ou le respect des conditions prévues à l'article 7, est soumis endéans les 30 jours à compter de la date du cachet sur la lettre mentionnée à l'alinéa premier de ce paragraphe, pour conciliation à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 10.

La durée du mandat de délégué syndical est en principe de 4 ans, excepté dans l'hypothèse prévue à l'article 2, § 3 de la présente convention collective de travail.

Dans les entreprises où lors des élections sociales un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail est installé, les mandats sont réexaminés dans les trois mois qui suivent les élections sociales.

Le mandat des délégués syndicaux désignés avant les élections sociales, prend fin au moment de la désignation des nouveaux délégués syndicaux et au plus tard 3 mois après la date des élections sociales.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 2 du présent article et à condition que les conditions pour pouvoir désigner un délégué syndical soient encore remplies, le mandat est renouvelé tacitement.

Art. 11.

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) lorsque l'intéressé ne fait plus partie de la catégorie des ouvriers(ères) de l'entreprise ;
- b) en cas de démission comme délégué syndical ;
- c) lorsque l'intéressé n'est plus membre de l'organisation syndicale qui l'a désigné ;
- d) dès que l'intéressé fait partie du personnel dirigeant de l'entreprise ;
- e) lorsque l'intéressé n'appartient plus au personnel ouvrier de l'entreprise, sauf si l'organisation syndicale qui l'a désigné demande le maintien de son mandat, par lettre recommandée à la poste et adressée à l'employeur ;
- f) lorsque l'intéressé ne répond plus aux conditions de l'article 7.

CHAPITRE V. – Fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 12.

Dans les entreprises où un comité pour la prévention et la protection au travail existe, la délégation syndicale se réunit immédiatement après chaque réunion du comité, sauf règlement dérogatoire convenu au niveau de l'entreprise.

Art. 13.

Les membres de la délégation syndicale disposeront du temps et des facilités nécessaires, fixés au niveau du secteur d'activité, ou à défaut au niveau de l'entreprise, et rémunérés comme du temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

L'entreprise mettra un local à disposition de la délégation syndicale du personnel afin de lui permettre de remplir sa mission.

Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération, il y a lieu de donner également aux délégués syndicaux le temps et les facilités nécessaires pour participer, sans perte de salaire, à des cours ou séminaires :

- organisés par les confédérations syndicales signataires ou leurs centrales professionnelles à des moments qui coïncident avec les horaires normaux de travail ;
- et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentant des travailleurs.

Les conditions d'octroi relatives aux facilités pour les cours et séminaires auront notamment pour objet :

- la communication en temps opportun des programmes des cours ;
- la détermination du délai d'avertissement suffisant pour les demandes d'espèce ;
- la fixation d'une procédure d'examen en cas de refus de l'employeur ;
- la détermination du nombre de jours d'absence à autoriser.

Art. 14.

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

Art. 15.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE VI. – Statut du délégué syndical

Art. 16.

À tous égards et en toutes circonstances, les membres de la délégation syndicale sont traités de la même manière que les autres ouvriers et ouvrières appartenant à la même catégorie professionnelle dans l'entreprise.

CHAPITRE VII. – Règlement des litiges

Art. 17.

Tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail pourra être soumis pour conciliation à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

CHAPITRE VIII. – Protection du délégué syndical

Art. 18.

Le délégué ne peut être licencié en raison de l'exécution de sa tâche comme délégué syndical.

Les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés qu'en application de la procédure prévue pour la protection des élus, représentants du personnel au conseil d'entreprise et/ou comité pour la prévention et la protection au travail. Les délégués syndicaux ont la même protection légale que les élus, représentants du personnel, au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail.

Si après concertation prévue à l'article 9, § 2, un ouvrier ou une ouvrière n'est pas désigné(e) comme délégué(e) syndical(e), il (elle) bénéficie durant 6 mois, dès sa candidature, de la même protection légale que l' élu du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

CHAPITRE IX. – Dispositions finales

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 février 2014 concernant le statut de la délégation syndicale (numéro d'enregistrement 120.918/CO/110) et entre en vigueur le 1 janvier 2024.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

CCT : 23.06.11

AR : 05.03.12

MB : 22.08.12

Numéro d'enregistrement : 105.783/CO/110

Date d'enregistrement : 19.09.11

Publication de l'enregistrement au MB : 29.09.11

1. Contenu :

Engagements d'emploi

- Manque temporaire de travail résultant de causes économiques
- Licenciements individuels
- Sanctions

2. Remplacement de CCT :

CCT du 19.06.07 – numéro d'enregistrement 85.632/CO/110 –
AR 18.05.08 – MB 04.07.08

3. Durée :

À partir du 23 juin 2011 et ce pour une durée indéterminée

530. Engagements d'emploi

Convention collective de travail du 23 juin 2011

ENGAGEMENTS D'EMPLOI

Art. 1^{er}.

Cette convention collective de travail est d'application à tous les employeurs, travailleurs et travailleuses des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 2.

En cas de manque temporaire de travail résultant de causes introduiront, les employeurs in-troduiront au niveau de l'entreprise toutes les possibilités d'instauration d'un régime de travail à temps réduit, tenant compte des dispositions légales et conventionnelles en cause, avant de passer aux licenciements.

Lors de l'instauration dans l'entreprise, en cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, soit d'une suspension totale de l'exécution du contrat de travail, soit d'un régime de travail à temps réduit, les désavantages liés au chômage temporaire sont partagés du mieux possible proportionnellement entre tous les travailleurs. A cet effet il est tenu compte des nécessités techniques propres à l'organisation du travail et, en particulier, du fait que les prestations de certains travailleurs ou de certaines catégories de travailleurs peuvent s'avérer indispensables et irremplaçables pour l'exécution du travail restant.

Art. 3.

Les employeurs s'engagent à appliquer correctement la législation existante lors de licenciements collectifs et ainsi de se concerter avec le conseil d'entreprise, soit avec la délégation syndicale, soit avec les travailleurs ou leurs représentants,

afin de s'entretenir sur les causes des licenciements en vue d'une réduction éventuelle de ces licenciements.

En ce qui concerne les licenciements individuels, l'employeur informera, sur demande écrite explicite du travailleur, la délégation syndicale et prendra en considération les propositions écrites du syndicat par rapport à une réduction éventuelle des licenciements individuels.

Art. 4.

En cas de licenciement individuels, hormis le licenciement pour faute grave et le licenciement en période d'essai, l'employeur remettra au travailleur concerné un avertissement par écrit au préalable du licenciement. La délégation syndicale est mise au courant de cet avertissement.

Art. 5.

Si un(e) ouvrier(ière) estime que l'employeur n'as pas respecté les procédures prévues dans cette convention collective de travail, alors l'ouvrier(ière) concerné(e) peut saisir la commission paritaire.

Après enquête, la commission paritaire se prononcera sur le fond de la question en vue d'obtenir un arrangement à l'amiable.

La commission paritaire peut, le cas échéant, décider que l'employeur est redevable des dommages-intérêts au travailleur concerné, dont le montant s'élève à 500 EUR s'il s'agit d'une première infraction de la part de l'employeur concerné et dont le montant s'élève à 1.000 EUR s'il s'agit d'une répétition de la même infraction pour le même employeur endéans une période de 60 mois.

Art. 6.

Les parties signataires recommandent aux employeurs de prendre en charge le paiement des insignes d'honneur des lauréats et cadets qu'ils occupent.

Art. 7.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 juin 2007 concernant les engagements d'emploi et entre en vigueur le 23 juin 2011.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

AR : 03.06.02

MB : 12.06.02

Numéro d'enregistrement :

Date d'enregistrement :

Publication de l'enregistrement au MB :

1. Contenu :

Règlement intérieur des conseils d'entreprise dans le secteur de l'entretien du textile

2. Remplace la décision du 12.06.79 – AR 02.06.80

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 1999 et ce pour une durée indéterminée

561. Règlement intérieur des conseils d'entreprise

Décision du 21 décembre 2000

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES CONSEILS D'ENTREPRISE

SECTION I. – Siègle et composition du conseil d'entreprise

Art. 1^{er}.

Le siège du conseil d'entreprise de..... est établi à.....

Art. 2.

Le conseil d'entreprise est composé :

- a) du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.
- b) de délégués effectifs du personnel de l'entreprise et d'autant de délégués suppléants du personnel de l'entreprise.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction dans l'entreprise.

Le délégué suppléant siège en remplacement d'un délégué effectif :

- 1. dans le cas où le délégué effectif est empêché ;
- 2. dans le cas où le mandat du délégué effectif a pris fin par suite d'une des raisons prévues à l'article 21, § 2 de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie.

Dans ces cas, le délégué suppléant termine le mandat du délégué effectif, qui a pris fin. Lorsqu'il n'y a plus de délégués suppléants pour reprendre une place vacante comme délégué effectif, un candidat de la même catégorie (ouvriers ou employés ou jeunes) et de la même liste, peut être désigné.

SECTION II. – Mission de conseil d'entreprise

Art. 3.

Le conseil d'entreprise a pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

- a) de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ;
- b) de recevoir du chef d'entreprise en matière d'informations économiques et financières :
 - 1. une information de base ;
 - 2. une information annuelle ;
 - 3. une information trimestrielle ;
 - 4. une information occasionnelle.

Comme prévu par la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises, conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972 (Moniteur belge du 25 novembre 1972), modifiée par celle du 25 juillet 1974, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 septembre 1974 (Moniteur belge du 9 novembre 1974), et l'arrêté royal du 27 septembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises (Moniteur belge du 28 novembre 1973)

- c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en son sein, sur toute question d'ordre économique relevant de

sa compétence, telle qu'elle est définie au présent article et qui lui a été préalablement soumise, soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le conseil central de l'économie ;

- d) d'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement de travail ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet, de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des ouvriers ;
- e) d'examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage des ouvriers ;
- f) de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle ;
- g) de fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel ;
- h) de gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des ouvriers ;
- i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise ; par cela, il faut entendre, entre autres, les communications prévues au littéra b du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges ;
- j) selon les modalités et conditions déterminées par l'arrêté du Régent du 13 juin 1949, organique des conseils d'entreprise, de remplir, s'il en décide ainsi, les fonctions attribuées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

SECTION III. – Des réunions, des convocations et de l'ordre du jour

Art. 4.

Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège, indiqué à l'article 1^{er}.

Art. 5.

Le conseil d'entreprise se réunit au moins une fois par mois, à l'heure, à la date et au lieu fixés par le chef d'entreprise.

En outre, le chef d'entreprise doit convoquer une réunion extraordinaire du conseil d'entreprise, chaque fois qu'un tiers des délégués effectifs du personnel de l'entreprise au moins le lui demande.

Les requérants font mention des points qu'ils désirent voir figurer à l'ordre du jour de cette réunion extraordinaire.

Cette réunion extraordinaire doit être tenue endéans les huit jours civils suivant la demande, au jour et à l'heure fixés par le président.

Art. 6.

Pour la bonne marche des délibérations, le conseil peut décider que la délégation du personnel se réunira.. minutes avant la réunion dans un local désigné à cet effet.

Art. 7.

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire au plus tard cinq jours avant la séance.

Il convient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil, six jours ouvrables au moins avant la séance.

L'ordre du jour contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé six jours ouvrables au moins avant la séance, par un organisme habilité par la loi, à consulter les conseils d'entreprise.

L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise.

Quand le conseil décide que l'ordre du jour ne peut être épuisé faute de temps, les points qui restent en suspens doivent figurer au début de l'ordre du jour de la plus prochaine réunion suivante.

Quand un membre du conseil propose la discussion urgente d'un point qui ne figure pas à l'ordre du jour, le conseil peut décider la prise en considération ou le rejet du point présenté.

La proposition de discussion urgente doit se faire par motion d'ordre.

Art. 8.

Les convocations sont adressées ou remises individuellement sous pli fermé, à chaque membre effectif du conseil. Elles mentionnent l'ordre du jour et éventuellement, par qui la réunion a été demandée.

Les convocations doivent être adressées ou remises aux membres effectifs trois jours ouvrables au moins avant la date fixée pour la réunion.

Une copie conforme de la convocation, signée par le président et le secrétaire, est affichée dans l'entreprise à un endroit désigné par le conseil, et ce à partir de la date de l'envoi ou de la remise de la convocation jusqu'à celle de la réunion.

SECTION IV. – De la présidence et du secrétariat

Art. 9.

Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il est tenu de se faire remplacer par son délégué à la présidence, qu'il aura désigné à cet effet.

Dans l'exercice de ses fonctions présidentielles, ce dernier est investi des mêmes pouvoirs, de la même autorité et des mêmes responsabilités que le chef d'entreprise.

Le président assure le bon fonctionnement du conseil, maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats.

Il tire les conclusions du débat et les propose à l'agrément du conseil.

Les points inscrits à l'ordre du jour sont discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Le conseil peut rayer un ou plusieurs points inscrits à l'ordre du jour ou modifier l'ordre de ceux-ci.

Art. 10.

Seul le président accorde la parole. Il ramène la question et peut retirer la parole à l'orateur qui s'est écarté du sujet à plusieurs reprises.

Art. 11.

Le président veille à ce que les débats se déroulent dans la dignité et dans l'objectivité et le respect mutuel des opinions, indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.

Il rappelle à l'ordre les membres du conseil coupables de déclarations ou allusions personnelles offensantes.

Art. 12.

Le secrétaire est choisi parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et désigné par elle, à la première séance du conseil.

En cas d'empêchement, le conseil désigne sur proposition et parmi les délégués effectifs du personnel celui qui remplira la fonction de secrétaire.

Art. 13.

Le secrétaire signe les convocations, reçoit la correspondance qu'il communique au président. Il rédige les procès-verbaux des réunions, assure la garde de ceux-ci, ainsi que celle des archives. Il assure, en outre, la communication des procès-verbaux aux membres du conseil conformément aux dispositions de l'article 16 du présent règlement.

Art. 14.

Les travaux de secrétariat sont effectués par le secrétaire pendant les heures de travail. Le secrétaire reçoit pour le temps qu'il y consacre son salaire normal.

SECTION V. – Du procès-verbal

Art. 15.

Le projet de procès-verbal rédigé par le secrétaire, est soumis pour information au président au moins quarante-huit heures avant la séance suivante.

Ce projet est distribué et lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte.

Il est soumis immédiatement à l'avis du conseil et, après approbation, est signé par le président et le secrétaire.

Toutefois, si des modifications proposées sont admises par le conseil, elles sont soit apportées séance tenante au procès-verbal, soit reprises dans le procès-verbal de la séance suivante.

Art. 16.

Le procès-verbal doit mentionner :

1. les lieu, jour et heure de la réunion ;
2. le nom du président et du secrétaire ;
3. les noms des présents, des excusés et des absents ;
4. l'ordre du jour ;
5. que les convocations ont été régulièrement remises ou envoyées à tous les délégués effectifs ;
6. les propositions faites ;
7. un résumé fidèle des débats ;
8. les avis émis et les décisions prises par le conseil.

Art. 17.

Les procès-verbaux accompagnés, le cas échéant, de leurs annexes, sont déposés par les soins du secrétaire dans un meuble réservé aux archives.

Chaque membre effectif et suppléant du conseil peuvent les consulter sur place aux jours et heures fixés par le conseil d'entreprise.

SECTION VI. – De la manière de prendre les décisions

Art. 18.

Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents.

SECTION VII. – Des archives

Art. 19.

Toutes les archives sont conservées au siège du conseil d'entreprise, dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clé. Elles restent à la disposition des membres qui peuvent les consulter aux jours et heures fixés par le conseil.

SECTION VIII. – De l'information du personnel

Art. 20.

Indépendamment des autres moyens dont il dispose pour l'information du personnel de l'entreprise, le président est tenu de faire afficher à un endroit désigné par le conseil d'entreprise, une copie de chaque convocation et éventuellement, un extrait du procès-verbal de chaque séance.

Le conseil décide quels sont les points qui doivent figurer au procès-verbal en vue de son affichage éventuel du fait que certains points peuvent avoir un caractère confidentiel.

Art. 21.

Afin de faire connaître au personnel la composition du conseil d'entreprise, la liste des délégués effectifs et suppléants est affichée à un endroit désigné par le conseil d'entreprise.

SECTION IX. – Missions d'étude, d'information et de consultations

Art. 22.

Tenant compte des points figurant à l'ordre du jour, le conseil d'entreprise peut faire appel à :

- a) des personnes, membres de l'entreprise, qui sont chargées d'une responsabilité particulière ou qui possèdent une connaissance spécifique du problème traité, tout particulièrement des représentants des jeunes travailleurs. Au besoin, ces personnes peuvent assister à la séance préparatoire, prévue à l'article 6 du présent règlement.
- b) des experts, étrangers à l'entreprise, comme prévus dans les articles 34 à 36 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise ;
- c) des experts étrangers à l'entreprise, comme prévus à l'article 2, par. 2, de l'arrêté royal no.4 du 11 octobre 1978 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (Moniteur belge du 31 octobre 1978).Section X : Prestations des délégués

Art. 23.

Les réunions du conseil d'entreprise, les réunions préparatoires prévues à l'article 6 du présent règlement, ainsi que toutes les autres prestations à fournir par les membres du conseil – même en cas de prestations en dehors des heures de travail normales – à la demande du conseil et conformément aux dispositions du présent règlement, sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. Les frais de transport supplémentaires éventuelles des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas suivants :

- a) quand ils assistent à des réunions inter sièges ;
- b) quand en dehors de leurs heures normales de travail ils doivent se rendre à des réunions ou effectuer des prestations en utilisant leurs propres moyens de transport ;

- c) quand ils sont dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport pour un moyen de transport en commun public.

SECTION XI. – Modifications au règlement

Art. 24.

Le présent règlement peut être modifié sur proposition du président régulièrement inscrite à l'ordre du jour ou d'un tiers des membres en fonction de la délégation du personnel.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou qui aurait pour objet de supprimer un ou plusieurs des dix points prévus à l'alinéa 3 de l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie, modifiée par les lois du 15 juin 1953 et du 15 mars 1954.

Art. 25.

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des membres qui le composent sont présents, le président étant considéré comme membre.

SECTION XII. – Dispositions finales

Art. 26.

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à tous les membres du conseil d'entreprise. La remise de ce document est actée au procès-verbal.

Art. 27.

Cette décision remplace la décision du 12 juin 1979, prise par la Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et de dégraissage

en vue de l'établissement d'un modèle de règlement d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprise des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et de dégraissage et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 2 juin 1980.

Art. 28.

Cette décision entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée et adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et des organisations qui y sont représentées.

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 610-a. COORDINATION DES STATUTS DU FONDS
COMMUN DE L'ENTRETIEN DU TEXTILE**
- 610-b. COMPLÉMENT GARDE D'ENFANTS**
- 617 COMPLÉMENT CHÔMAGE TEMPORAIRE**

CCT : 18.06.19

AR : 29.09.19

MB : 14.10.19

Numéro d'enregistrement : 152.354/CO/110

Date d'enregistrement : 28.06.19

Publication de l'enregistrement au MB : 22.07.19

1. Contenu :

Modification et coordination des statuts du Fonds commun de l'Entretien du textile

- Dénomination et but
- Champ d'application
- Bénéficiaires et modalités d'octroi et de paiement
- Gestion
- Financement
- Budgets, comptes
- Dissolution, liquidation

2. Remplacement de CCT :

CCT du 19.06.07 – numéro d'enregistrement 85.639/CO/110

CCT du 16.07.09 – numéro d'enregistrement 98.606/CO/110

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2009 et ce pour une durée indéterminée

610-a. Coordination des statuts du fonds commun de l'Entretien du textile

Convention collective de travail du 18 juin 2019

Art. 1^{er}.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Art. 2.

La présente convention collective de travail remplace et coordonne les statuts du Fonds commun de l'entretien textile, créé conformément à la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 12 janvier 1967, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 mars 1967.

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Elle remplace la convention collective de travail relative aux Statuts du Fonds Commun de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile conclue le 19 juin 2007 (numéro d'enregistrement 85.639/CO/110) et le 16 juin 2009 (numéro d'enregistrement 98.606/CO/110).

Art. 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par les parties signataires moyennant un délai de préavis de 3 mois. Ce préavis est signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire de l'entretien du textile et aux organisations représentées.

TEXTE DES STATUTS MODIFIÉS ET COORDONNÉS

CHAPITRE I^{er}. – Dénomination, siège, but et durée

Art. 1^{er}.

Afin d'assurer la paix sociale dans le secteur, il est institué un Fonds de Sécurité d'Existence, dénommé « Fonds Commun de l'entretien du textile », ci-après appelé « Fonds ».

Art. 2.

Le siège social du Fonds se situe Brusselsesteenweg 478 à 1731 Zellik.

Il peut être transféré par décision de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile à tout autre endroit en Belgique.

Art. 3.

Le Fonds a pour but :

- 1° d'octroyer aux ouvriers visés à l'article 5, b) des allocations supplémentaires, d'octroyer des primes de formation et d'organiser et de financer des actions pour la formation générale et sociale, la formation professionnelle et l'emploi des travailleurs.
- 2° de percevoir les cotisations nécessaires au fonctionnement du Fonds ;
- 3° d'assurer le paiement des avantages ;
- 4° de garantir le paiement de toutes les obligations résultant du régime de chômage avec complément d'entreprise, octroyées conformément aux CCT en la matière, conclues au sein de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile ;

- 4° la création d'une commission pour la formation, la réinsertion professionnelle et l'emploi, l'organisation d'initiatives de formation et d'emploi au bénéfice des ouvriers visés à l'article 5, b).
- 5° à partir du 1^{er} juin 2001, garantir le paiement des allocations complémentaires dues aux ouvriers et ouvrières licenciés âgés de plus de 53 ans, octroyées tel que prévu dans la CCT de travail du 19 juin 2007, conclue au sein de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile, concernant une allocation complémentaire en faveur des travailleurs âgés licenciés.

Art. 4.

Ce Fonds reprend les droits et les devoirs, ainsi que l'actif et le passif, tel qu'ils existaient au 31 décembre 1990 du Fonds Commun pour l'entretien du textile, instauré par décision de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile du 15 décembre 1964 concernant les statuts du Fonds Commun, ratifié par arrêté royal du 22 décembre 1964 comme modifié par la convention collective de travail du 24 août 1989 relative aux statuts du Fonds Commun, ratifiée par l'arrêté royal du 13 août 1990.

CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

Les dispositions de cette décision sont applicables :

- a) aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile ;
- b) aux ouvriers occupés par les employeurs visés sub a), membres d'une des organisations de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile, pendant au moins six mois et pour autant qu'ils figurent sur la liste du personnel des employeurs visés sub a) au 30 juin de l'année en cours ;

- c) aux ouvriers et ouvrières en chômage complet et involontaire au 30 juin de l'année en cours, depuis le 1^{er} juillet de l'année précédente au plus tard, ayant bénéficié de l'allocation du Fonds l'année antérieure et produisant la preuve qu'ils ont été occupés en dernier lieu dans une entreprise relevant de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile ;
- d) aux ouvriers et ouvrières qui sont mis à la retraite entre le 1^{er} juillet de l'année pour laquelle ils réunissent les conditions d'octroi de l'allocation sociale complémentaire et le 30 juin de l'année en cours.

CHAPITRE III. – Bénéficiaires et modalités d'octroi et de paiement

Art. 6.

- 1° Les ayants-droit peuvent bénéficier annuellement pour leurs jours de vacances de l'allocation sociale supplémentaire prévue dans cet article.
- 2° Ils sont exclus de ce droit en cas de perturbation de la paix sociale pour autant que cette exclusion soit prononcée par la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.
- 3° Le montant de l'allocation sociale complémentaire est fixé à € 145 euros dès l'année 2018 et est liquidé suivant les modalités fixées par le Conseil d'Administration du Fonds aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, b), pour autant qu'au 30 juin de l'année concernée, ils figurent sur la liste du personnel d'un des employeurs visés à l'article 5, a), de même qu'aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, b), c), et d) selon les modalités fixées dans ces paragraphes.

Art. 7.

- 1° L'allocation sociale complémentaire est payée annuellement par le Fonds à une date fixée par le Fonds, après avis de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.
- 2° Pour l'application de l'article 5, b), le Fonds envoie aux intéressés potentiels un titre personnel. Ce titre est ensuite vérifié et validé par l'organisation des

travailleurs à laquelle ils sont affiliés. L'organisation des travailleurs délivre ensuite les titres validés pour paiement au Fonds.

Art. 8.

En aucun cas, le paiement de l'allocation sociale complémentaire aux ouvriers ne peut être subordonné au versement de cotisations dues par l'employeur.

CHAPITRE IV. – Gestion

Art. 9.

Le Fonds est géré par un Conseil d'Administration, composé paritairement de représentants d'employeurs et de travailleurs. Ce Conseil d'Administration est composé de quatorze membres, soit sept représentants des employeurs et sept représentants des travailleurs.

Les membres du Conseil d'Administration sont désignés par la Commission Paritaire pour l'entretien du textile parmi les membres effectifs ou suppléants de ladite commission.

Leur mandat prend fin lorsqu'ils cessent d'être membre de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile. Dans ce cas, ils sont remplacés par un membre de la Commission Paritaire appartenant au même groupe que le membre dont le mandat prend fin.

Art. 10.

Tous les deux ans (à la première réunion du Conseil d'Administration du Fonds), les années paires, le Conseil d'Administration désigne en son sein un président et deux vice-présidents.

La présidence et la première vice-présidence sont exercées alternativement par un membre des employeurs et par un membre des travailleurs.

La première année, le groupe auquel appartient le président est désigné au sort.

Le deuxième vice-président appartient toujours au groupe des travailleurs.

Art. 11.

Le Conseil d'Administration du Fonds se réunit sur convocation du président. Le président est tenu de convoquer le Conseil d'Administration au moins chaque trimestre et chaque fois que deux membres du Conseil d'Administration en font la demande.

Les convocations mentionnent l'ordre du jour. Les procès-verbaux des séances sont établis par le secrétaire.

Des extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et par un administrateur de chaque groupe.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix des membres présents.

Le vote est valable s'il est émis par au moins trois membres de chaque groupe et à condition que le point mis aux voix ait été porté explicitement à l'ordre du jour de la convocation à la séance.

Art. 12.

Le Conseil d'Administration du Fonds a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures qui semblent utiles à son bon fonctionnement. Il possède les pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds.

Le Conseil d'Administration agit en justice au nom du Fonds à la poursuite et la diligence du président ou de l'administrateur délégué à cet effet.

Le Conseil d'Administration du Fonds peut déléguer des attributions spéciales à un ou plusieurs de ses membres.

Pour tous les actes décidés par le Conseil d'Administration autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un mandat spécial, il suffit, afin que le Fonds soit valablement représenté envers des tiers, d'apposer des signatures conjointes de deux administrateurs, un de chaque groupe, sans que ces administrateurs ne doivent témoigner d'une délibération ou d'une autorisation.

Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat et ils n'endossent à l'égard des engagements du Fonds aucune responsabilité personnelle de par leur gestion.

CHAPITRE V. – Financement

Art. 13.

Le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5, a).

Art. 14.

La cotisation des employeurs est fixée à 1,85 % des salaires des ouvriers et ouvrières occupés dans l'entreprise et qui ressortissent à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile :

- 1,00 % destinés au fonctionnement du Fonds ;
- 0,25 % en exécution de l'article 3, 4° concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- 0,50 % destinés aux personnes appartenant aux groupes à risque et aux personnes concernées par un plan d'accompagnement, formation et l'emploi, comme le paiement de la prime de fin d'année pour les heures de formations syndicales ;
- 0,10 % destinés à l'allocation complémentaire due aux travailleurs licenciés à partir de l'âge de 53 ans, octroyée tel que prévu dans la CCT du 11 mai 2001, conclue au sein de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile, concernant une allocation complémentaire en faveur des travailleurs âgés licenciés.

Si la cotisation patronale de 0,25 % destinée au régime de chômage avec complément d'entreprise et celle de 0,10 % destinée à l'allocation complémentaire due aux ouvriers et ouvrières licenciés, à partir de l'âge de 53 ans, est insuffisante pour couvrir les dépenses, la cotisation patronale sera augmentée afin de couvrir les dépenses. Par contre, si les réserves du Fonds excèdent la limite fixée par le Conseil d'Administration, la cotisation patronale sera diminuée.

Art. 15.

Les cotisations sont perçues par le Fonds par l'intermédiaire de l'Office National de Sécurité Sociale.

Art. 16.

Les cotisations sont dues chaque trimestre par les employeurs. Les sommes dues pour chaque trimestre révolu doivent être versées par l'employeur à l'Office National de Sécurité Sociale dans le délai prévu pour le paiement des cotisations de sécurité sociale.

Art. 17.

Les cotisations perçues sont versées périodiquement par l'Office National de Sécurité Sociale sur un compte en banque désigné par le Conseil d'Administration du Fonds.

CHAPITRE VI. – Budgets, comptes

Art. 18.

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Art. 19.

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.

Art. 20.

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre. La clôture et le bilan doivent être suffisamment précisés en matière comptable.

Le Conseil d'Administration du Fonds ainsi que le réviseur ou expert-comptable, désignés par la Commission Paritaire pour l'entretien du textile, font annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue.

Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile pendant le mois d'avril au plus tard.

CHAPITRE VII. – Dissolution, liquidation

Art. 21.

Le Fonds peut être dissous sur décision unanime de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.

La Commission Paritaire pour l'entretien du textile désigne les liquidateurs, détermine leurs pouvoirs et leur rémunération et fixe l'affectation du patrimoine.

CCT : 14.12.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 185.028/C0/110

Date d'enregistrement : 08.01.24

Publication de l'enregistrement au MB : 16.01.24

1. Contenu :

Supplément sectoriel pour soutenir les parents de jeunes enfants

- 3 euros par jour avec un montant maximum de 300 euros par an
- Pour les motifs congé de maternité, garde d'enfants, accueil extrascolaire et stages de vacances
- Le droit s'applique pour chaque enfant jusqu'à l'année lors de laquelle il atteint ses 12 ans.

Vous pouvez retrouver les modalités sur le site web du Fonds commun (www.train4texcare.be/contact/).

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

610-b. Complément garde d'enfants

Convention collective de travail du 14 décembre 2023

COMPLÉMENT SECTORIEL DESTINÉ À SOUTENIR LES PARENTS DANS LEUR MISSION

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après travailleurs, qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Dispositions

Art. 2.

Cette convention collective de travail est conclue en application d'article 10 de la convention collective de travail concernant l'accord de paix sociale 2023-2024 de 24 octobre 2023.

Art. 3.

À partir du 1^{er} janvier 2024 les travailleurs avec des enfants auront droit à un complément sectoriel destiné à soutenir les parents dans leur mission jusqu'à l'année où les enfants atteignent l'âge de 12 ans.

Ce complément sectoriel s'élève à 3 euros par jour, avec un maximum de 300 euros par an, et s'applique pour les motifs congé de maternité, garde d'enfants, accueil extrascolaire avant et après l'école, et stages de vacances. Le droit s'applique pour chaque enfant séparément.

Le complément sectoriel sera versé par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile et le travailleur a droit au complément sectoriel après en avoir fait la demande.

Art. 4.

Le Conseil d'Administration du Fonds Commun de l'Entretien du Textile est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

CHAPITRE III. – Disposition finale

Art. 5.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 183.955/CO/110

Date d'enregistrement : 20.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

Complément chômage temporaire

Le travailleur a droit à un supplément en cas de chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause de force majeure. L'employeur paie ce supplément en même temps que le décompte salarial et en plus du supplément légal de 2 euros :

- 3 euros pour les 35 premiers jours de chômage temporaire
- 2 euros pour les 35 jours de chômage temporaire suivants

2. Remplacement de CCT :

CCT 08.12.21 – AR 09.10.22 – MB 17.02.23 –
Numéro d'enregistrement 171.248/CO/110

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2024 et pour une durée indéterminée

617. Complément chômage temporaire

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

SUPPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Art. 2.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 décembre 2021 – supplément en cas de chômage temporaire (numéro d'enregistrement 170765).

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue par rapport à l'article 9 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 qui insère un nouveau § 8 à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit un supplément de 2 EUR par jour.

Art. 4.

§ 1. À partir du 1^{er} janvier 2024, comme défini à l'article 8 de la convention collective de travail du 24 octobre 2023 contenant l'accord de paix sociale 2023-2024, les employeurs sont tenus de payer les suppléments par jour de chômage temporaire suivants :

- 5 EUR pour les 35 premiers jours de chômage temporaire d'une année civile ;
- 4 EUR pour les 35 jours de chômage temporaire suivants de cette année civile ;
- 2 EUR pour tous les autres jours de chômage temporaire de l'année civile, comme visé à l'article 51, § 8 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 2. Ces suppléments doivent être versés directement aux ouvriers et ouvrières avec les décomptes de salaires ordinaires.

§ 3. À partir du 1^{er} janvier 2024, comme défini à l'article 9 de la convention collective de travail du 24 octobre 2023 contenant l'accord de paix sociale 2023-2024, les employeurs sont tenus de payer le complément sectoriel en cas de chômage temporaire pour force majeure au sens de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 5.

Le « Fonds commun de l'entretien du textile » paye une intervention aux employeurs comme suit :

- 3 EUR pour les 35 premiers jours de chômage temporaire par année civile ;
- 2 EUR pour les 35 jours suivants de chômage temporaire par année civile.

Art. 6.

L'intervention, visée à l'article 5 ci-avant, sera octroyée par le « Fonds commun de l'entretien du textile » selon les modalités décrites ci-après :

Le « Fonds commun de l'entretien du textile » effectuera, sur base trimestrielle ONSS et pour autant que les données nécessaires soient disponibles, un paiement aux employeurs concernés la deuxième quinzaine du trimestre suivant.

Le calcul du montant à payer s'effectuera sur la base des données que le « Fonds commun de l'entretien du textile » reçoit de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale, après que les employeurs aient communiqué les données individuelles salariales et les données relatives au temps de travail par trimestre à la sécurité sociale au moyen de la déclaration multifonctionnelle à la sécurité sociale obligatoire.

À cet égard, le « Fonds commun de l'entretien du textile » ne prend en considération que les jours enregistrés et communiqués par la Banque Carrefour.

Lors de chaque paiement, le « Fonds commun de l'entretien du textile » mettra à la disposition des employeurs par voie électronique une explication détaillée au sujet du calcul des interventions qui leur parviendront en application de l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Afin de permettre le paiement des interventions, les employeurs doivent communiquer au préalable au « Fonds commun de l'entretien du textile » un numéro de compte bancaire sur lequel ils souhaitent que les interventions soient versées ainsi que l'adresse électronique sur laquelle ils désirent recevoir les informations détaillées ci-dessus.

À la fin de chaque année civile, le « Fonds commun de l'entretien du textile » fournit un décompte aux employeurs concernés.

Les employeurs peuvent ensuite éventuellement demander un rectificatif s'ils estiment que le montant des interventions du « Fonds commun de l'entretien du textile » au sujet de cette année civile ne correspond pas aux dispositions des articles 5 et 7 de la présente convention collective de travail.

Art. 7.

Le conseil d'administration du « Fonds commun de l'entretien du textile » détermine les modalités administratives pour l'application de la présente convention collective de travail. Celles-ci sont communiquées par le « Fonds commun de l'entretien du textile » sur simple demande des employeurs concernés.

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700. ACCORD DE PAIX SOCIALE 2023-2024

CCT : 24.10.23

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 184.094/C0/110

Date d'enregistrement : 24.11.23

Publication de l'enregistrement au MB : 12.12.23

1. Contenu :

Accord paix sociale 2023-2024

Conditions de travail

- À partir du 1^{er} décembre 2023, le chômage temporaire est assimilé pour le calcul de la prime de fin d'année.
- À partir du 1^{er} janvier 2024, la part patronale dans les chèques-repas est augmentée de 0,50 euro. La valeur nominale d'un chèque-repas s'élève désormais à 6,50 euros.

Mobilité

- À partir du 1^{er} janvier 2024, une indemnité vélo de 0,27 euro par km est octroyée pour une distance aller-retour maximale de 40 km.
- À partir du 1^{er} janvier 2024, l'allocation de mobilité forfaitaire s'élève à 1,70 euro par jour presté.

Fonds commun

- À partir du 1^{er} janvier 2024, le supplément sectoriel en cas de chômage économique augmente de 1 euro et le travailleur a également droit à un supplément en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure.
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, le travailleur a droit à un supplément sectoriel pour le soutenir dans son rôle de parent. Le supplément s'élève à 3 euros par jour avec un montant maximal de 300 euros par an.

Formation et emploi / groupes à risque

- Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance pour le droit individuel à la formation. Le travailleur aura donc droit à 5 jours de formation individuelle par an en 2027.

RCC, crédit-temps et emplois de fin de carrière

- Concrétisation maximale de tous les régimes
- Continuer à souscrire aux primes d'encouragement flamandes

Travail faisable et organisation du travail

- À partir du 1^{er} janvier 2024, le travailleur a droit à son premier jour de congé d'ancienneté dès 12 ans d'ancienneté, contre 15 ans auparavant.

Participation et concertation

- À partir du 1^{er} janvier, la condition d'ancienneté requise pour être désigné comme délégué syndical dans les entreprises de 40 à 50 travailleurs est ramenée de 10 ans à 3 ans.

Paix sociale

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, sauf disposition contraire

700. Accord de paix sociale 2023-2024

Convention collective de travail du 24 octobre 2023

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

CHAPITRE II. – Durée

Art. 2.

La présente convention collective de travail est d'application à partir du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2024, sauf précision contraire.

CHAPITRE III. – Conditions de travail

Art. 3.

À dater du 1^{er} décembre 2023, les heures qui ne sont pas prestées en raison du chômage temporaire seront assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année.

La convention collective de travail du 26 juin 2019 relative à la prime de fin d'année (numéro d'enregistrement 153.311/CO/110) sera remplacée.

Art. 4.

À partir du 1^{er} janvier 2024, la contribution patronale dans les chèques-repas sera augmentée de 0,50 EUR. Il est donc attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux travailleurs occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 6,50 EUR, en ce compris une contribution patronale de 5,41 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

Dans les entreprises où le montant maximal de 8 euros est déjà atteint, des avantages similaires nets seront octroyés à dater du 1^{er} janvier 2023.

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant l'octroi de chèques-repas (numéro d'enregistrement 170.671/CO/110) sera remplacée.

Art. 5.

Un groupe de travail technique va examiner les différences entre les entreprises de moins et de plus de 50 travailleurs.

CHAPITRE IV. – Mobilité

Art. 6.

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité-vélo est associée à la CCT 164 du CNT et, par conséquent, majorée à 0,27 EUR par kilomètre, octroyée pour la distance aller-retour du domicile au lieu de travail avec un maximum de 40 kilomètres par jour.

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 relative au remboursement des frais de déplacement (numéro d'enregistrement 170.672/CO/110) sera remplacée.

Art. 7.

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité de mobilité forfaitaire sera portée à 1,70 euro par jour presté.

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 relative au remboursement des frais de déplacement (numéro d'enregistrement 170.672/CO/110) sera remplacée.

CHAPITRE V. – Fonds commun

Art. 8.

À partir du 1^{er} janvier 2024 le complément sectoriel en cas de chômage économique sera augmenté de 1 euro par jour ce qui portera le supplément à 3 euros pour les 35 premiers jours et à 2 euros pour les 35 jours suivants. Ce supplément s'ajoute au supplément légal de 2 euros par jour, qui reste à la charge de l'employeur.

L'employeur verse ce supplément sectoriel via la fiche de salaire et peut ensuite le récupérer auprès du « Fonds commun de l'entretien du textile ».

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 relative au supplément en cas de chômage temporaire (numéro d'enregistrement 170.675/CO/110) sera remplacée.

Art. 9.

À partir du 1^{er} janvier 2024 le complément sectoriel en cas de chômage économique sera étendu au régime de chômage temporaire pour force majeure au sens de l'article 26 de la loi sur les contrats de travail.

L'employeur verse ce supplément sectoriel via la fiche de salaire et peut ensuite le récupérer auprès du « Fonds commun de l'entretien du textile ».

La convention collective de travail du 8 décembre 2021 relative au supplément en cas de chômage temporaire (numéro d'enregistrement 170.675/CO/110) sera remplacée.

Art. 10.

À partir du 1^{er} janvier 2024 le travailleur avec des enfants jusqu'à l'âge de 12 ans inclus aura droit à un complément sectoriel destiné à soutenir les parents dans leur mission.

Ce complément sectoriel s'élève à 3 euros par jour, avec un maximum de 300 euros par an, et s'applique pour les motifs congé de maternité, garde d'enfants, accueil extrascolaire avant et après l'école, et stages de vacances.

Le droit s'applique pour chaque enfant séparément. Le travailleur a droit au complément sectoriel après en avoir fait la demande.

Les partenaires sociaux sectoriels concluront une nouvelle convention collective à cet effet.

CHAPITRE VI. – Formation et emploi/groupes à risque

Art. 11.

Une convention collective de travail sera établie conformément à la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail. Cette convention collective de travail fera suite à la convention collective de travail du 8 décembre 2021 concernant la formation et l'emploi (numéro d'enregistrement 171.248/CO/110).

Le droit collectif à la formation est remplacé par un droit individuel à la formation. Les autres dispositions de la CCT, y compris les efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque, sont prolongés.

Les partenaires sociaux ont déjà conclu une convention collective dans ce cadre le 20 septembre 2023.

CHAPITRE VII. – Chômage avec complément d'entreprise

Art. 12.

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC jusqu'au 30 juin 2025, y compris les dispositions relative à la possibilité de dispense de disponibilité jusqu'au 31 décembre 2026.

Les conventions collectives de travail ci-dessous seront suivies dans ce cadre :

- la convention collective de travail du 7 juillet 2023 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans
- la convention collective de travail du 7 juillet 2023 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière professionnelle
- la convention collective de travail du 7 juillet 2023 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans avec 35 ans de carrière professionnelle avec métier lourd
- la convention collective de travail du 7 juillet 2023 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière professionnelle avec ou sans prestations de nuit

Les partenaires sociaux sectoriels concluront une convention collective concernant la dispense d'obligation de disponibilité adaptée pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026 dans le cadre de la convention collective de travail CNT n°169.

CHAPITRE VIII. – Crédit-temps et emplois de fin de carrière

Art. 13.

La convention collective de travail sectorielle du 7 juillet 2023 concernant les emplois de fin de carrière sera suivie d'une nouvelle convention collective de travail valable jusqu'au 30 juin 2025.

La convention collective de travail sectorielle du 7 juillet 2023 concernant le crédit-temps et la diminution de carrière sera suivie d'une nouvelle convention collective de travail valable jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 14.

Le secteur continue de souscrire au régime des primes d'encouragement flamandes visées au chapitre III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002.

CHAPITRE IX. – Travail faisable et organisation du travail

Art. 15.

Les activités sur le thème du travail faisable seront poursuivies au sein de TFTC. Des mesures concrètes seront élaborées dans le domaine du travail faisable sur la base d'un inventaire des « bonnes pratiques ». Dans ce cadre, TFTC élaborera aussi une proposition de cadre sectoriel autour de la CCT 104.

Art. 16.

À partir du 1^{er} janvier 2024 le nombre d'années d'ancienneté requises pour le premier jour de congé d'ancienneté sera réduit de 15 ans à 12 ans.

La convention collective de travail du 29 août 2017 relative au congé d'ancienneté (numéro d'enregistrement 142.285/CO/110) sera remplacé.

Art. 17.

Les partenaires sociaux s'engagent à aligner la CCT relative au travail intérimaire sur des normes juridiques plus élevées, notamment en ce qui concerne le nombre de jours après lesquels l'employeur doit engager le travailleur pour une durée indéterminée dans le cadre de la clause de non-débauchage.

Art. 18.

Aucune extension sectorielle des régimes de flexibilité n'est prévue pendant la durée de la présente convention collective de travail. Au niveau de l'entreprise, des concertations devront pouvoir être menées de manière constructive sur des mesures en matière d'organisation de travail souhaitables pour l'entreprise. Cette concertation s'effectuera selon la procédure légale.

CHAPITRE X. – Participation et concertation

Art. 19.

À partir du 1^{er} janvier 2024 l'ancienneté requise pour être nommé délégué syndical dans les entreprises de 40 à 50 travailleurs sera réduite de 10 à 3 ans.

La convention collective de travail du 14 février 2014 concernant le statut de la délégation syndicale (numéro d'enregistrement 120.918/CO/110) sera remplacée.

CHAPITRE XI. – Classification de fonctions

Art. 20.

Les partenaires sociaux évalueront la classification de fonctions sectorielle dans le cadre des nouvelles évolutions concernant les fonctions dans le secteur.

CHAPITRE XII. – Paix sociale

Art. 21.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les parties signataires garantissent le respect de la paix sociale, ce qui implique que :

1. toutes les dispositions relatives aux salaires et aux conditions de travail seront rigoureusement observées et ne pourront pas être contestées par les organisations de travailleurs ou de employeurs, et pas non plus par les ouvriers et ouvrières ou par les employeurs ;

2. les organisations de travailleurs et les ouvriers et ouvrières s'engagent à ne pas déposer de revendications au niveau national ou régional, ni au niveau de l'entreprise, étant donné que toutes les dispositions normatives individuelles sont réglées par la présente convention collective de travail.

800 TABLEAUX

810. SALAIRES MINIMUM

810. Salaires minimum

Le 1^{er} janvier 2024 les salaires barémiques et effectifs augmentent de 1,83 % suite à l'indexation des salaires. Cette adaptation se fait selon la formule suivante : $\text{index lissé de novembre 2023 (125,73)} / \text{index lissé de novembre 2022 (123,47)} \times 100 = 1,83 \%$.

Ceci donne les barèmes suivants :

Salaires au 1 ^{er} janvier 2023	Pour les entreprises de moins de 50 travailleurs, excepté les entreprises ayant adhéré à la CCT du 9 mars 1983	Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs et celles ayant adhéré à la CCT susmentionnée
Groupe salarial 1	€ 13,5323	€ 13,7183
Groupe salarial 2	€ 13,8732	€ 14,0599
Groupe salarial 3	€ 14,2138	€ 14,4014
Groupe salarial 4	€ 14,5562	€ 14,7462
Groupe salarial 5	€ 14,8953	€ 15,0838
Groupe salarial 6	€ 15,9624	€ 16,1673
Groupe salarial 7	€ 16,3354	€ 16,5431
Groupe salarial 8	€ 17,9196	€ 18,1477

Nos secrétariats

Hopmarkt 45, 9300 AALST, T +32 (0)9 265 43 20
Nationalestraat 111, 2000 ANTWERPEN, T +32 (0)3 222 70 51
Rue Pietro Ferrero 1, 6700 ARLON, T +32 (0)67 88 46 15
Chaussée de Louvain 510, 5004 BOUGE, T +32 (0)67 88 46 15
Koning Albert I-laan 132, 8200 BRUGGE, T +32 (0)51 26 55 34
Rue Pletinckxstraat 19, 1000 BRUSSEL/BRUXELLES, T +32 (0)2 557 87 00
Rue Prunieu 5, 6000 CHARLEROI, T +32 (0)71 23 08 64
Oude Vest 144 bus 2, 9200 DENDERMONDE, T +32 (0)9 265 43 20
Aachener Straße 89, 4700 EUPEN, T +32 (0)4 340 73 20
Poel 7, 9000 GENT, T +32 (0)9 265 43 20
Guldensporenlaan 7, 3530 HOUTHALEN, T +32 (0)11 30 67 00
Martelarenlaan 8, 3010 KESSEL-LO, T +32 (0)2 557 87 00
President Kennedypark 16D, 8500 KORTRIJK, T +32 (0)51 26 55 34
Place Maugré tout 17, 7100 LA LOUVIÈRE, T +32 (0)71 23 08 64
Boulevard Saucy 10, 4020 LIÈGE, T +32 (0)4 340 73 20
Onder den Toren 5, 2800 MECHELEN-RUPEL, T +32 (0)3 222 70 51
Rue Claude de Bettignies 10-12, 7000 MONS, T +32 (0)71 23 08 64
Place Charles de Gaulle 3, 7700 MOUSCRON, T +32 (0)71 23 08 64
Rue des Canonnières 14, 1400 NIVELLES, T +32 (0)67 88 46 15
Dr. L. Colensstraat 7, 8400 OOSTENDE, T +32 (0)51 26 55 34
H. Horriestraat 31, 8800 ROESELARE, T +32 (0)51 26 55 34
Aimé Delhayeplein 16, 9600 RONSE, T +32 (0)9 265 43 20
H. Heymanplein 7, 9100 SINT-NIKLAAS, T +32 (0)9 265 43 20
Avenue des Etats-Unis 10 bte 4, 7500 TOURNAI, T +32 (0)71 23 08 64
Korte Begijnenstraat 20, 2300 TURNHOUT, T +32 (0)3 222 70 51
Pont Léopold 4-6, 4800 VERVIERS, T +32 (0)4 340 73 20
Toekomststraat 17, 1800 VILVOORDE, T +32 (0)2 557 87 00

Notre site internet:

www.lacsc.be



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA FR



ACV-CSC METEA

www.lacsc.be

Ce guide est une édition
ACV-CSC METEA
Boulevard du Roi Albert II 19
1210 Bruxelles