

# **Entretien du textile**

## **CP 110**

**Recueil de CCT**  
**2017-2018**



# TABLE DES MATIERES C.C.T. & A.R. CP 110

---

## C.C.T.

0. Accord de paix sociale 2017/18

1. Accueil des travailleurs dans l'entreprise

2. Amélioration de la qualité du travail

3. Classification des fonctions + annexe

4. Congé d'ancienneté

5. Coordination des statuts du Fonds commun

6. Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière

7. Durée du travail – répartition hebdomadaire

8. Engagements d'emploi

9. Formation et emploi

10. Instauration d'horaires flexibles dans les entreprises

11. Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

12. Octroi chèques-repas

13. Petit chômage

14. Prime de fin d'année

15. R.C.C. à partir de 58 ans avec 40 ans de carrière professionnelle

16. R.C.C. à partir de 60 ans

17. R.C.C. à partir de 62 ans

18. R.C.C. en faveur des travailleurs qui ont exercé un métier lourd

19. R.C.C. en faveur des travailleurs qui ont exercé un métier lourd avec des prestations de nuit

20. Remboursement des frais de déplacement

21. Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti

22. Salaires et conditions de travail

23. Statut de la délégation syndicale

24. Travail à temps partiel

25. Travail intérimaire

## ARRETES ROYAUX

1. Arrêté Royal fixant, pour les blanchisseries, les lavoirs, les entreprises de repassage, ainsi que les dépôts et "shops" s'occupant d'une ou de plusieurs activités de ce secteur d'activité, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier
2. Arrêté Royal fixant, pour les entreprises qui s'occupent de la teinture, du nettoyage chimique et du repassage de vêtements ou d'objets d'ameublement, ainsi que les dépôts et "shops" s'occupant d'une ou de plusieurs activités de ce secteur d'activité, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier
3. Règlement d'ordre intérieur Conseils d'entreprises
4. Règlement d'ordre intérieur pour les Comités pour la Prévention et la Protection au travail dans le secteur des blanchisseries

<p style="text-align: center;"><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 JUILLET 2017 CONTENANT L'ACCORD DE PAIX SOCIALE 2017-18</b></p>
---

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

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 - DUREE**

**Article 2**

La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

**CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL**

**Article 3**

A dater du 1<sup>er</sup> octobre 2017, les salaires effectifs et barémiques augmenteront de 1,1%.

La convention collective de travail du 23 juin 2011 fixant les conditions de travail (numéro d'enregistrement 105778/CO/110) est adaptée en conséquence.

**CHAPITRE IV – CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE**

**Article 4**

La convention collective de travail du 25 juin 2015 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans (numéro d'enregistrement 128186/CO/110) est poursuivie jusqu'au 31 décembre 2017, conformément aux conditions fixées dans la convention collective de travail concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 60 ans.

**Article 5**

La convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant le complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 58 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 139285/CO/110) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018, à condition que l'âge minimal soit de 59 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Article 6**

La convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant le chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 139258/CO/110) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

### **Article 7**

La convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés de 58 ans (2017) / 59 ans (2018), avec prestations nocturnes et 33 ans de carrière en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 139260/CO/110) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

### **Article 8**

La convention collective de travail du 30 mars 2017 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés de 58 ans (2017) / 59 ans (2018), exerçant un métier lourd avec 35 ans de carrière en cas de licenciement (numéro d'enregistrement 139259/CO/110) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

### **Article 9**

Des conventions collectives de travail distinctes sur différents régimes de chômage avec complément d'entreprise, comme décrites aux articles 5 à 8 ci-avant, seront conclues

Les conventions collectives de travail du 30 mars 2017 concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés avec prestations nocturnes en cas de licenciement et concernant un régime d'allocation complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés exerçant un métier lourd en cas de licenciement (art. 7 et 8 de la présente convention collective de travail) sont regroupées dans une seule convention collective de travail.

## **CHAPITRE V – FORMATION ET EMPLOI / GROUPES A RISQUE**

### **Article 10**

La convention collective de travail du 16 septembre 2015 concernant la formation et l'emploi/groupes à risque (numéro d'enregistrement 129861/CO/110) sera prolongée jusqu'au 31 décembre 2018 et sera adaptée en fonction de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable/maniable.

## **CHAPITRE VI – CONGE D'ANCIENNETE**

### **Article 11**

La convention collective de travail du 16 septembre 2015 (numéro d'enregistrement 129860/CO/110) est complétée avec le principe que les périodes de travail intérimaire qui précèdent un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté et est à durée indéterminée.

## **CHAPITRE VII – CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**

### **Article 12**

La convention collective de travail sectorielle du 30 mars 2017 concernant le crédit-temps, la diminution de carrière et les emplois de fin de carrière (numéro d'enregistrement 139257/CO/110) est adaptée selon les modifications de la convention collective de travail n° 103ter du 20 décembre 2016, à savoir le crédit-temps pour des soins (51 mois) et pour la formation (36 mois) et est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

### **Article 13**

Pour les années 2017 et 2018, le secteur continue de souscrire au régime de primes d'encouragement flamandes visées au chapitre III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002.

## **CHAPITRE VIII – TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE**

### **Article 14**

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.

### **Article 15**

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux accorderont leur attention au dossier «travail faisable».

Dans ce cadre, des entretiens constructifs seront par conséquent menés en vue d'une politique sectorielle en collaboration avec le centre de formation du Fonds Commun de l'Entretien du Textile (TFTC).

## **CHAPITRE IX – PRIME DE FIN D'ANNEE**

### **Article 16**

La convention collective de travail du 23 juin 2011 concernant la prime de fin d'année (numéro d'enregistrement 105781/CO/110) est complétée par l'assimilation des jours qui n'ont pas été prestés en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle avec jours prestés et est d'une durée indéterminée.

## **CHAPITRE X – PRIME SYNDICALE**

### **Article 17**

Pour autant que la réglementation le permet, la prime syndicale passera de 135 à 145 euros à partir de l'année 2017.

## **CHAPITRE XI – SALAIRES DES JEUNES**

### **Article 18**

Le secteur n'appliquera pas la mesure gouvernementale de dégressivité des salaires des jeunes, à l'exception des emplois d'étudiants.

## **CHAPITRE XII – PETIT CHOMAGE**

### **Article 19**

La convention collective de travail du 18 décembre 1972 concernant le petit chômage (A.R. 4 mai 1973) est d'une durée indéterminée et la terminologie est adaptée aux nouveaux modèles de société.

## **CHAPITRE XIII – DELEGATION SYNDICALE**

### **Article 20**

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux discuteront de la convention collective de travail du 14 février 2014 concernant le statut de la délégation syndicale (numéro d'enregistrement 120918/CO/110) sur base de la proposition qui avait été formulée à ce sujet par les représentants des travailleurs.

## **CHAPITRE XIV – QUALITE DU TRAVAIL**

### **Article 21**

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux discuteront de la convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant l'amélioration de la qualité du travail (numéro d'enregistrement 85629/CO/110).

## **CHAPITRE XV – FONDS COMMUN**

### **Article 22**

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux parleront d'une affectation équilibrée des moyens du Fonds Commun de l'Entretien du Textile en fonction des tâches attribuées dans la convention collective de travail du 10 septembre 2010 concernant la coordination des statuts du Fonds Commun (numéro d'enregistrement 98606/CO/110).

## **CHAPITRE XVI – STATUT UNIQUE**

### **Article 23**

En exécution de la loi du 26 décembre 2013, une concertation aura lieu avant le 31 décembre 2018 sur les mesures d'augmentation de l'employabilité.

## **CHAPITRE XVII – PAIX SOCIALE**

### **Article 24**

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 des travailleurs ou des employeurs, ni 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.

---

# ACCUEIL DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

C.C.T DU 17 MAI 2005

---

C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 01.05.2006 – M.B. 01.06.2006)

---

## **Article 1**

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.

## **Article 2**

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 Pratiques pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, qui ont été rédigés en l'exécution de la CCT 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.

## **Article 3**

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.

---

---

**ACCUEIL DANS LE SECTEUR DE  
L'ENTRETIEN DU TEXTILE**

---

**MANUEL PRATIQUE**

---

**ENTREPRISES DE PLUS DE 50 TRAVAILLEURS**

---

---

## Introduction

---

Conformément à la CCT 22 du CNT du 26.06.1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation d'organiser "l'accueil et l'adaptation des travailleurs nouvellement engagés dans l'entreprise".

Conformément à la CCT, une disposition pour les travailleurs a été reprise dans la CCT dans la laquelle les partenaires sociaux s'engagent à établir un modèle sectoriel d'une procédure d'accueil pour les travailleurs nouvellement engagés.

En fonction de cela, un groupe de travail paritaire a été constitué et s'est chargé de ce thème. Le but était d'établir un instrument pratique pour tous les employeurs avec lequel ceux-ci pourraient élaborer leur propre procédure d'accueil pour le personnel de leur entreprise et à la mesure de l'entreprise. Pour les entreprises qui disposent déjà de leur propre procédure d'accueil, cette brochure peut être utilisée pour éventuellement optimiser l'accueil.

La procédure d'accueil est d'application pour tous travailleurs engagés par l'employeur sous contrat de travail ou contrat d'apprentissage ainsi que pour les travailleurs en formation professionnelle individuelle et les intérimaires. Pour les intérimaires engagés dans l'entreprise pour une courte période, l'information se limitera à l'essentiel des sujets qui doivent être expliqués le premier jour de travail. Quand l'intérimaire travaille plus qu'un mois dans l'entreprise, la procédure d'accueil entière sera d'application.

Comme point de départ, il a été opté pour un accueil commun des employeurs et des travailleurs. C'est qu'en ce qui concerne l'accueil, la CCT n° 22 accorde un rôle aux organes de concertation et à la délégation syndicale présents dans l'entreprise.

Les tâches définies légalement de ces instances en ce qui concerne l'accueil peuvent en général être résumées comme suit :

Le rôle de ces organes de concertation est d'application dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. Dans les entreprises plus petites, les organes de concertation ne sont pas concernés par la procédure d'accueil, mais l'information concernant l'accueil doit être également donnée aux travailleurs nouvellement engagés.

### **Le conseil d'entreprise (CE) :**

- est d'abord informé et consulté sur les mesures proposées et les moyens utilisés pour organiser l'accueil. Cela cadre avec la compétence du conseil d'entreprise d'être consulté sur les mesures concernant la formation et la réorientation professionnelles ainsi qu'à la demande des représentants des travailleurs, d'être consulté sur les mesures suivies dans le cadre de la gestion du personnel. Il s'agit entre autres des informations sur l'organisation de l'accueil. Le conseil d'entreprise peut examiner le projet de procédure d'accueil de l'employeur sur divers points.
- peut émettre un avis sur l'exécution des mesures et des moyens qui ont été utilisés pour organiser l'accueil.

La participation active des délégués des jeunes travailleurs dans le conseil d'entreprise doit être favorisée quand il s'agit de l'accueil de jeunes travailleurs. En l'absence de tels représentants, les autres membres doivent exécuter cette tâche.

Dans les entreprises de moins de 100 travailleurs, ces compétences doivent être exercées par les représentants du personnel élus dans le Comité.

### La délégation syndicale (DS):

- est compétente en ce qui concerne l'accueil dans le cadre de ses compétences (relations de travail, application des lois sociales dans l'entreprise, intervention en cas de litiges, ...).
- exerce son propre rôle en ce qui concerne les aspects purement syndicaux dans le cadre de l'accueil du nouveau et de son adaptation sociale dans son équipe de travail (cf. ci-après : un délégué syndical en tant que représentant des différents syndicats représentés dans l'entreprise est concerné et est présent lors de l'accueil d'un nouveau travailleur. Du fait qu'un représentant est présent, un tour de rôle peut être établi, de sorte que chaque syndicat ait son tour).

Par ces compétences, il faut remarquer que la délégation syndicale ne porte aucune responsabilité en ce qui concerne les aspects de l'accueil, pour lesquels l'employeur est responsable.

### Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) :

- est chargé d'établir dans ces propres domaines (...) les moyens de propagande et les mesures en ce qui concerne l'accueil des travailleurs, l'information et la formation au niveau de la prévention et la protection au travail et de les mettre en application.

La participation active des délégués des jeunes travailleurs dans le Comité doit être favorisée quand il s'agit de l'accueil des jeunes travailleurs. En l'absence de représentants de jeunes travailleurs, les autres représentants doivent prendre en charge cette tâche.

Quand il n'y a pas de comité dans l'entreprise, c'est la délégation syndicale qui est chargée d'exercer les missions du Comité.

De l'énumération des compétences respectives ressort que les organes de concertation et la délégation syndicale doivent être concernés aussi bien par l'élaboration de la procédure d'accueil commune que par l'exécution de celle-ci. Cet aspect reviendra dans chaque phase de la brochure.

Sur base de la CCT 22, la brochure est réalisée en 4 phases, en concordance avec le déroulement chronologique de l'accueil. Chaque phase correspond à un autre moment dans la procédure d'accueil. A chaque moment, l'attention est portée aux autres aspects conformément aux définitions légales. Par point d'attention, une fiche est rédigée sur un même schéma :

Quoi ? (contenu)

Où ? (endroit)

Par qui ? (responsable)

Comment ? (approche)

Matériel

Rôle organes de concertation : lors de l'élaboration de la procédure d'accueil

lors de l'exécution de la procédure d'accueil

A chaque sujet, certains points d'attention ont été précisés. Il ne s'agit pas d'une brochure d'accueil toute prête qui peut être distribuée telle quelle mais bien d'une "brochure de travail" ou un "document de travail" avec le contenu suivant :

- Manuel pratique pour la rédaction d'une procédure d'accueil
- Présentation schématique de la procédure d'accueil

### Cette brochure est un document de travail pour les entreprises de PLUS de 50 TRAV.

Sur base de ceci, l'employeur peut établir, en collaboration avec les organes de concertation, la délégation syndicale et d'autres services concernés, un accueil à la mesure de l'entreprise. Les entreprises qui disposent déjà d'une brochure d'accueil, celle-ci peut être maintenue ou adaptée.

---

## **Partie 1 : le moment de l'engagement**

---

Ces informations sont données à la fin de la procédure de sollicitation quand la décision d'engager le travailleur est prise. Ces informations peuvent être éventuellement données lors de la signature du contrat de travail. De toute façon, cela doit se faire avant le 1<sup>er</sup> jour de travail.

1. Informations sur l'engagement
2. Information sur le contenu de la tâche, les conditions de travail et les dispositions pratiques de la 1<sup>ère</sup> journée de travail

# 1. Informations sur l'engagement

## Quoi ? (contenu)

- le fait qu'on recherche un nouveau travailleur
  - contenu de la tâche
  - département
  - fonction
- le fait qu'un nouveau travailleur est engagé
  - date d'entrée en service
  - département
  - fonction
- le déroulement, avec un timing précis, de la procédure d'accueil

## Où ? (endroit)

Annonce dans l'entreprise et dans le département où travaillera le travailleur nouvellement engagé.

## Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. le responsable du personnel, le responsable pour l'accueil, ...)

## Comment ? (approche)

- mentionner oralement
- si plusieurs personnes sont engagées en même temps : remettre une liste écrite

## Matériel

- liste des nouveaux travailleurs

## Rôle des organes de concertation

- exécuter la procédure d'accueil
  - **CE + CPPT + DS :**  
lors de l'accueil, donner les informations suivantes dans le cadre des compétences respectives :
    - aperçu des postes vacants dans l'entreprise
    - les entrées et les sorties de service

## **2. Information sur le contenu de la tâche, les conditions de travail et les dispositions pratiques au plus tard le 1<sup>er</sup> jour**

### **Quoi ? (contenu) \***

- information au sujet :
  - du nouvel emploi:
    - contenu de la tâche
    - département où on travaillera
  - de la durée du travail:
    - horaire
  - de la rémunération :
    - salaire
    - avantages extra-légaux
  - du secteur:
    - commission paritaire 110 pour le secteur de l'entretien du textile
  - de l'examen médical, si le travailleur y est soumis
  - des attestations indispensables (p.ex. conducteur d'élévateur)
- information pratique
  - date, heure et endroit du rendez-vous
  - nom du (des) responsable(s) pour l'accueil
  - programme de la 1<sup>ère</sup> journée de travail
    - contenu du programme
    - nom et fonction de la personne responsable de la coordination des différents aspects de l'accueil

### **Par qui ? (responsable)**

L'employeur ou son représentant (p.ex. le responsable du personnel, le responsable de l'accueil,...)

### **Comment ? (approche)**

- soit écrit
  - par courrier
  - par e-mail
- soit oral
  - lors de l'entretien de la sollicitation
  - quand le nouveau travailleur est prévenu qu'il est engagé

### **Matériel**

- mentionner dans l'offre d'emploi
- contrat
- règlement de travail en tant qu'annexe au contrat
- aperçu écrit des plus importantes dispositions pour la 1<sup>ère</sup> journée

## **Rôle des organes de concertation (valable pour les entreprises à partir de 50 travailleurs)**

- élaborer la procédure d'accueil
  - attention du CE dans le projet de la procédure d'accueil pour divers éléments tels que :
    - quelle information doit-on fournir au nouveau travailleur ?
    - comment se déroulera la 1ère journée de travail du nouveau travailleur ?
    - qui est responsable pour la coordination des différents aspects de l'accueil ?
    - qui est responsable pour quel aspect de l'accueil ?
    - que faire s'il n'y a pas de représentation syndicale ?
    - à qui le nouveau travailleur peut-il faire appel ?
    - qui accueillera le nouveau travailleur à son arrivée ?
  
- exécuter la procédure d'accueil :
  - **CE + CPPT + DS**
    - si cela ne s'est pas encore produit lors de l'information de l'annonce de l'engagement du nouveau travailleur (cf. ci-dessus 1): information par l'employeur sur :
      - ° le contenu de la tâche et le département du poste/de la personne nouvellement engagée
      - ° le programme de la première journée de travail du nouveau travailleur
      - ° suite du déroulement de la procédure d'accueil
  - **CE + DS**
    - aperçu par l'employeur des éléments des conditions de travail (durée du travail, récupération, horaire, barèmes, ...)
    - vérifier que ces conditions de travail ainsi que les autres dispositions obligatoires ont été reprises dans le règlement de travail
    - vérifier que le nouveau travailleur a reçu un exemplaire.

\*: ces informations peuvent éventuellement être transmises durant la procédure de sollicitation

---

## **Partie 2 : la 1ère journée de travail**

---

1. Information sur les conditions de travail
2. Mesures particulières éventuelles
  - pour personnes handicapées – handicapés du travail
  - pour travailleurs allochtones – travailleurs d'une autre langue
  - pour jeunes travailleurs
  - pour travailleurs qui peuvent être soumis à des risques professionnels
  - pour travailleurs avec une fonction de sécurité
3. Information sur le contenu de la tâche et information pratique
4. Information sur la sécurité et la santé au poste de travail
5. Information sur les organes de concertation et la délégation syndicale

# 1. Information sur les conditions de travail

## Quoi ? (contenu)

- information complémentaire sur :
  - la rémunération :
    - salaire + mode de calcul du salaire
    - retenues
    - primes
    - avantages extra-légaux
  - la durée du travail :
    - contrôle des prestations de travail
    - récupération
- nouvelle information sur
  - dispositions concernant la sécurité sociale (p.ex. chômage temporaire lors de chômage économique)
  - activités sociales p.ex.:
    - caisse sociale
    - clubs de sport dans l'entreprise
    - Fête de la Saint-Nicolas
    - ...
  - le règlement de travail (p.ex. parcourir les dispositions: Que faire en cas de maladie ?)

## Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, ...)

## Comment ? (approche)

- information écrite dans le règlement de travail
- partie de la brochure d'accueil (explication écrite)
- explication orale pour le service du personnel ou représentant

## Matériel

- règlement de travail
- brochure d'accueil

## Rôle des organes de concertation

- élaborer la procédure d'accueil :
  - attention du CE pour divers éléments tels que:
    - quelle information est transmise au travailleur ?
- exécuter la procédure d'accueil :
  - **CE + DS :**
    - aperçu par l'employeur des éléments des conditions de travail (durée du travail, récupération, horaire, barème, ...)
    - vérifier que ces conditions de travail ainsi que les autres dispositions obligatoires ont été reprises dans le règlement de travail
    - vérifier que le nouveau travailleur a reçu un exemplaire

## 2. Mesures spécifiques éventuelles

### Quoi ? (contenu)

#### **a. pour les personnes handicapées – handicapés du travail**

- résultat de l'examen médical
- quelles sont les mesures prises :
  - pour rendre l'exécution de la tâche possible
  - pour assurer la sécurité
  - pour obtenir une réelle qualification du travail
    - apport des connaissances professionnelles générales et pratiques
    - désigner le moniteur

#### **b. pour les travailleurs allochtones et travailleurs d'une autre langue**

- quelles sont les mesures prises :
  - pour éviter les problèmes de langues
  - actions positives, ...

#### **c. pour les jeunes travailleurs**

- quelles sont les mesures prises :
  - mesures dans le cadre de contrats de travail de premier emploi, ...

#### **d. pour travailleurs qui peuvent être soumis à des risques professionnels**

- quelles sont les mesures prises ?
  - examen médical
  - mesures préventives
  - moyens de protection

#### **e. pour travailleurs avec fonctions de sécurité**

- quelles sont les mesures prises pour p.ex. conducteurs d'élévateurs, chauffeurs, conducteurs de pont roulant, ...

### Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable pour l'accueil, ...)

### Comment ? (approche)

- soit explication orale
- soit par écrit

### Matériel

- aperçu des mesures prises

## Rôle des organes de concertation

- élaborer la procédure d'accueil :
  - contrôle du **CE** sur divers points tels que :
    - dispositions concernant l'intégration des travailleurs allochtones ou d'une autre langue (p.ex. cours de langue pour accélérer l'intégration)
  - le **Comité** signale si des mesures spéciales sont nécessaires lors de certains engagements
  - prendre des dispositions spécifiques au niveau du **Comité** pour des personnes handicapées ou des travailleurs qui peuvent être soumis à des risques professionnels
  - désigner un responsable dans le **Comité** pour cette partie de l'accueil
  - pour les jeunes travailleurs des dispositions sont prises avec les **jeunes élus** dans les organes de concertation, et en l'absence de ceux-ci avec l'organe de concertation même

### 3. Information sur le contenu des tâches et information pratique

#### Quoi ? (contenu)

- information supplémentaire sur :
  - la tâche :
    - description de la tâche
    - faire connaissance avec le poste de travail et son environnement et expliquer les des machines
    - qualité et quantité de son travail
  - le département
  - les dispositions et prescriptions spécifiques à sa tâche
    - prescriptions de travail
  
- nouvelle information sur :
  - les dispositions pratiques en vigueur dans l'entreprise
    - pauses
    - consommation de repas
    - approvisionnement des boissons
    - pauses pour fumer
  - l'endroit pour les accommodations sociales
    - vestiaire
    - sanitaire
    - réfectoire
    - parking + emplacement pour vélo
    - espace de rangement pour effets personnels
  
- faire connaissance avec
  - les collègues directes (éventuellement son parrain ou sa marraine)
  - le chef directe
  - le coordinateur de qualité (du département)
  
- remise du matériel «nécessaire »
  - petit matériel de production nécessaire
  - vêtement de travail
  - moyens de protection personnels
  - badge

#### Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, ...)

#### Comment ? (approche)

- visite du poste de travail et ses liaisons fonctionnelles
- explication par l'employeur ou son représentant
- première période (heures, jours, semaines, mois) à travailler avec parrain ou marraine
- remise du petit matériel de production nécessaire

#### Matériel

- prescriptions de travail : dans le règlement de travail
- matériel de production

## Rôle des organes de concertation

- élaborer la procédure d'accueil
  - contrôle du **CE** sur divers points tels que :
    - quelle information doit-on fournir au nouveau travailleur ?
    - à qui le nouveau travailleur peut-il faire appel (p.ex. parrain ou marraine) ?
    - les dispositions nécessaires ont-elles été prises afin de rendre la première rencontre possible ?
    - les dispositions nécessaires ont-elles été prises pour la remise du matériel ?
  
- exécuter la procédure d'accueil
  - **CE + CPPT + DS**
    - si cela ne s'est pas encore produit lors de l'information de l'annonce de l'engagement du nouveau travailleur (cf. ci-dessus partie 1): information par l'employeur sur :
      - ° le contenu de la tâche et le département du poste/ de la personne nouvellement engagée
      - ° le programme de la première journée de travail du nouveau travailleur
      - ° suite de la procédure d'accueil
  - **CE + DS:**
    - si cela ne s'est pas encore produit auparavant (cf. ci-dessus partie 1)
      - o aperçu par l'employeur des éléments des conditions de travail (durée du travail, récupération, horaire, barèmes, ...)
      - o vérifier que ces conditions de travail ainsi que les autres dispositions obligatoires ont été reprises dans le règlement de travail
      - o vérifier que le nouveau travailleur a reçu un exemplaire

## 4. Information sur la sécurité et la santé au poste de travail

### Quoi ? (contenu)

- attirer l'attention sur l'importance de la prévention, de la sécurité et de la santé dans l'entreprise au moyen de la transmission des informations suivantes :
  - risques possibles du travail et les mesures préventives
    - sécurité spécifique à la tâche (p.ex. conducteurs d'ascenseurs)
    - soumettre à un examen médical
    - utilisation de produits dangereux et/ou chimiques + mesures à prendre
    - parcourir tous les arrêts de secours sur le poste de travail
    - montrer la signalisation et alarmes dans le département
    - risques et mesures de sécurité spécifiquement liés à la tâche
    - mesures concernant l'ordre et la propreté
    - interdiction de fumer
    - mentionner les risques
  - approche de la prévention :
    - gestion de sécurité générale dans l'entreprise
    - mesures pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles
    - prévention des incendies (pompiers interne à l'entreprise, moyens d'extinction, ...)
    - organisation des secours
    - instructions de sécurité générales et conséquences possibles en cas de non respect des instructions
  - moyens de protection (personnels et collectifs)
  - procédures de secours pour le département : incendie
    - Comment signaler ?
    - Comment lutter ? Qui du département appartient aux pompiers de l'entreprise ?
    - Actions éventuelles à entreprendre au poste de travail ?
    - Comment évacuer ?
  - que faire en cas d'accidents et/ou petits incidents
    - procédure de secours
    - responsable du département secours
- présentation des personnes concernées par la gestion de la prévention dans l'entreprise :
  - membre du comité du département
  - service interne pour la prévention et la protection au travail
  - conseillers pour la prévention
  - service externe pour la prévention et la protection au travail

### Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, chef de service, parrain, conseiller pour la prévention, ...)

### Où ? (endroit)

- dans le département
- au poste de premiers secours
- dans un endroit tranquille pour un entretien avec une personne du Comité et le conseiller pour la prévention

### Comment ? (approche)

- remise des moyens de protection et explication de leur utilisation (démonstration)
- présentation des différentes personnes et services concernés par la sécurité
- dossier de sécurité (restreint)
- démonstrations concrètes au poste de travail
- instructions de sécurité

### Matériel

- dossier de sécurité
- moyens de protection
- fiches du poste de travail avec instructions de sécurité

### Rôle des organes de concertation

- élaborer la procédure d'accueil
  - établissement par le **Comité** des mesures concernant l'accueil des travailleurs, l'information et la formation sur le plan de la prévention et la protection au travail:
    - contenu
    - approche pratique (éventuellement élaboration dossier de sécurité)
  - le **Comité** indique qui est responsable de chaque partie de l'accueil (service interne pour la prévention et la protection au travail, chef d'équipe, parrain, ...)
- exécuter la procédure d'accueil  
La personne désignée par le **Comité** en tant que responsable pour fournir les informations à ce sujet, est ici concernée dans la procédure.

## 5. Information sur les organes de concertation et la délégation syndicale dans l'entreprise

### Quoi ? (contenu)

- présentation de ce qui est présent dans l'entreprise :
  - organes de concertation (CPPT et CE)
  - délégations syndicales
  - représentants des jeunes
    - Que font-ils ? Quelles sont leur compétence ?
    - Qui sont les membres ?
    - Comment peut-on les contacter ?
    - ...

### Par qui ? (responsable)

Respectivement par :

- les membres des organes de concertation (un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs) (possibilité de tour de rôle)
- un représentant des jeunes (uniquement si un jeune travailleur a été engagé)

### Comment ? (approche)

- explication orale
- information écrite dans la brochure d'accueil :
  - présentation des membres des organes de concertation
  - présentation des délégations syndicales

### Matériel

- brochure d'accueil
- information pour l'explication orale

### Rôle des organes de concertation

- élaborer la procédure d'accueil
  - tâche propre à la **DS** en ce qui concerne les aspects spécifiquement syndicaux de l'accueil de la personne nouvellement engagé et son adaptation sociale dans l'équipe. La procédure d'accueil se déroule en commun
  - établir des dispositions dans les **organes de concertation et DS** à savoir qui donnera quelle information (missions et fonctionnement) au nouveau travailleur
- exécuter la procédure d'accueil
  - présentation à un représentant des travailleur/**DS** par organisation de travailleur représentée dans l'entreprise
  - explication par la **DS** des tâches et de la composition des organes, sur base de l'aperçu des organes de concertation dans le règlement de travail

---

## **Partie 3 : au cours de la 1ère semaine**

---

**Les Partie 2 et Partie 3 peuvent être éventuellement traitées ensemble lors de la première journée. Cela doit être une décision prise au niveau de l'entreprise.**

1. Information sur l'entreprise
2. Sécurité dans l'entreprise
3. Information sur la formation dans l'entreprise

# 1. Information sur l'entreprise

## Quoi ? (contenu)

La possibilité est donnée à la personne nouvellement engagée de se situer dans la structure de l'entreprise ainsi que dans la structure hiérarchique de l'entreprise.

- information sur :
  - la structure de l'entreprise :
    - le groupe dont l'entreprise fait partie
    - aperçu des différentes filiales et départements
    - plan de l'entreprise
  - la structure hiérarchique de l'entreprise :
    - organigramme
  - la production
    - le procédé de production complet
    - clients importants (surtout les fournisseurs)
  - le rôle du travailleur dans l'entreprise (p.ex. lors de mentions des risques, ...)
- première rencontre avec les responsables de l'entreprise :
  - présentation du chef d'entreprise
  - présentation du chef de production
  - présentation du responsable du personnel

## Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, ...)

## Comment ? (approche)

- remettre l'organigramme + explication orale
- par contacts avec certains responsables
- présentation de l'entreprise au moyen de :
  - film
  - CD-Rom
  - présentation powerpoint
- explication écrite dans la brochure d'accueil
- explication orale

## Matériel

- organigramme
  - l'organisation/départements de l'entreprise
  - la structure hiérarchique de l'entreprise
- brochure d'accueil
- film, CD-ROM, présentation powerpoint, ...

## Rôle des organes de concertation

- élaborer la procédure d'accueil
  - examen par le **CE** du projet de la procédure d'accueil sur divers points tels que :
    - dispositions avec certains services ou personnes : faut-il prendre certaines dispositions avec p.ex. service du personnel, service interne pour la prévention et la protection, les organes de concertation, ...
- exécuter la procédure d'accueil
  - le **CE** doit examiner si l'information sur la structure et les activités de l'entreprise sont encore d'actualité

## 2. Sécurité/Environnement/Qualité dans l'entreprise

### Quoi ? (contenu)

- sécurité et prévention en dehors du département
- possibilité de formations de sécurité

### Par qui ? (responsable)

- conseiller en prévention
- service interne pour la protection et la prévention au travail

### Rôle des organes de concertation

- le **Comité** doit établir des mesures concernant l'accueil des travailleurs, l'information et la formation sur le plan de la prévention et la protection au travail
- le **Comité** indique qui est responsable de chaque partie de l'accueil (service interne pour la prévention et la protection au travail, chef d'équipe, parrain, ...)

### 3. Information sur la formation dans l'entreprise

#### Quoi ? (contenu)

- aperçu des possibilités et des obligations concernant la formation dans l'entreprise :
  - formations possibles
  - formations obligatoires
  - formations en fonction d'attestations indispensables (p.ex. pour la conduite d'un élévateur)
- dispositions pratiques concernant la formation
  - rémunération
  - procédure des demandes
  - congé éducatif payé, promotion sociale, ...

#### Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, responsable des formations dans l'entreprise, ...)

#### Rôle des organes de concertation

- élaborer la procédure d'accueil:
  - le **CE** doit examiner le projet de la procédure d'accueil sur divers points tels que :
    - le plan de formation porte-t-il assez d'attention à la formation des nouveaux travailleurs, travailleurs d'une autre langue, ...
  - le **Comité** doit indiquer s'il est nécessaire d'organiser des formations pour des besoins de formations spécifiques au niveau de la sécurité

---

## **Partie 4 : au cours du 1er mois**

---

**Les Partie 3 et partie 4 peuvent être traitées communément durant la première semaine lors d'une session d'information. Cela doit être décidé au niveau de l'entreprise.**

1. Information pratique et visite guidée

# 1. Information pratique et visite guidée

## Quoi ? (contenu)

- première rencontre avec les services de l'entreprise :
  - services sociaux
  - service du personnel
  - services pour la formation et le perfectionnement
  - service interne pour la prévention et la protection au travail
  - service externe pour la prévention et la protection au travail (département examen médical et gestion des risques)
- première rencontre avec les différents départements de l'entreprise

## Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. le responsable du personnel, le responsable de l'accueil, le responsable de la production, ...)

## Comment ? (approche)

- visite guidée
- explication orale
- explication écrite dans le règlement de travail et/ou dans la brochure d'accueil

## Matériel

- règlement de travail
- brochure d'accueil

## Rôle des organes de concertation

- élaborer la procédure d'accueil
  - le **CE** doit examiner le projet de la procédure d'accueil au niveau de la visite guidée :
    - quel est le meilleur moment pour l'organiser ?
    - comment cela se déroulera-t-il le mieux ?
    - qui va l'organiser ?
    - qui est concerné ?
    - qui est responsable et pour quelle partie ?
  - la DS est concernée par l'établissement de la procédure d'accueil du fait qu'un délégué syndical par organisation de travailleur représentée dans l'entreprise doit être présent lors de la visite guidée
- exécuter la procédure d'accueil :
  - un **délégué** (possibilité de tour de rôle) lors de la visite guidée. Lors de l'accueil de jeunes travailleurs, un représentant des jeunes est alors concerné.

Le moment de l'engagement		Qui est concerné ?
<b>QUOI ?</b>	<p>* informations sur l'engagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nouveau poste vacant pour quelle fonction dans quel département</li> <li>- à partir de quand la personne a été engagée pour quelle fonction dans quel département</li> <li>- déroulement de la procédure d'accueil</li> </ul> <p>*information sur le contenu de la tâche et les conditions de travail</p> <p>* information sur les dispositions pratiques de la 1ère journée de travail</p>	
<b>QUI ?</b>	<p>* Hiérarchie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'employeur ou</li> <li>- le responsable du personnel</li> <li>- le responsable de l'accueil</li> <li>- le coordinateur de l'accueil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'employeur ou son représentant</li> <li>- conseil d'entreprise</li> <li>- CPPT</li> <li>- délégation syndicale</li> <li>- service interne pour la prévention</li> <li>- service du personnel</li> </ul>
<b>COMMENT + MATERIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oral</li> <li>- communication dans les organes de concertation</li> <li>- liste écrite des nouveaux travailleurs</li> <li>- aperçu écrit des entrées et sorties de service</li> <li>- aperçu du programme d'accueil, accueil et accompagnement des nouveaux travailleurs</li> </ul>	

Le premier jour de travail		Qui est concerné?
<b>QUOI ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* conditions de travail :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- rémunération et dispositions concernant la sécurité sociale, la durée du travail, le règlement de travail, responsable social</li> </ul> </li> <li>* contenu du travail :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- tâche + description + rôle vis-à-vis du produit fini</li> <li>- première rencontre avec le poste de travail</li> </ul> </li> <li>* conditions de travail               <ul style="list-style-type: none"> <li>- sécurité et santé</li> <li>- risques et comportement</li> </ul> </li> <li>* relations sociales</li> </ul>	
<b>QUI?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'employeur ou mandataire</li> <li>- responsable du personnel</li> <li>- conseiller pour la prévention</li> <li>- chef directe</li> <li>- relations sociales :               <ul style="list-style-type: none"> <li>° employeur ou mandataire</li> <li>° organes de concertation</li> <li>° représentation syndicale</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil d'entreprise</li> <li>- CPPT</li> <li>- Délégation syndicale</li> </ul>
<b>COMMENT + MATERIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- règlement de travail</li> <li>- procédure d'accueil + explication orale</li> <li>- dossier de sécurité</li> <li>- moyens de protection</li> </ul>	

La première semaine ou lors de la première journée de travail		Qui est concerné ?
<b>QUOI ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-information sur l'entreprise</li> <li>sécurité</li> <li>-information sur la formation dans l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- responsable du personnel</li> <li>- service interne pour la prévention</li> <li>-conseil d'entreprise</li> <li>-CPPT</li> <li>-délégation syndicale</li> </ul>
<b>QUI ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-l'employeur</li> <li>-le responsable du personnel</li> <li>-le responsable de l'accueil</li> </ul>	
<b>COMMENT + MATERIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-organigramme</li> <li>-plan de formation de l'entreprise</li> <li>-brochure d'accueil</li> <li>-vidéo de l'entreprise</li> <li>-film sur la sécurité</li> <li>-présentation</li> </ul>	

<b>Le premier mois ou lors de la première semaine</b>		<b>Qui est concerné ?</b>
<b>QUOI ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-première rencontre avec les différents services dans l'entreprise</li> <li>-visite guidée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-le responsable de l'accueil</li> <li>-le conseiller pour la prévention</li> <li>-la délégation syndicale</li> </ul>
<b>QUI ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-le responsable de l'accueil</li> <li>-la délégation syndicale</li> </ul>	
<b>COMMENT + MATERIEL</b>		

**ACCUEIL DANS LE SECTEUR DE  
L'ENTRETIEN DU TEXTILE**

---

**MANUEL PRATIQUE**

---

**ENTREPRISES DE MOINS DE 50 TRAVAILLEURS**

---

---

## Introduction

---

Conformément à la CCT 22 du CNT du 26.06.1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation d'organiser "l'accueil et l'adaptation des travailleurs nouvellement engagés dans l'entreprise".

Conformément à la CCT, une disposition pour les travailleurs a été reprise dans la CCT dans la laquelle les partenaires sociaux s'engagent à établir un modèle sectoriel d'une procédure d'accueil pour les travailleurs nouvellement engagés.

En fonction de cela, un groupe de travail paritaire a été constitué et s'est chargé de ce thème. Le but était d'établir un instrument pratique pour tous les employeurs avec lequel ceux-ci pourraient élaborer leur propre procédure d'accueil pour le personnel de leur entreprise et à la mesure de l'entreprise. Pour les entreprises qui disposent déjà de leur propre procédure d'accueil, cette brochure peut être utilisée pour éventuellement optimiser l'accueil.

La procédure d'accueil est d'application pour tous travailleurs engagés par l'employeur sous contrat de travail ou contrat d'apprentissage ainsi que pour les travailleurs en formation professionnelle individuelle et les intérimaires. Pour les intérimaires engagés dans l'entreprise pour une courte période, l'information se limitera à l'essentiel des sujets qui doivent être expliqués le premier jour de travail. Quand l'intérimaire travaille plus qu'un mois dans l'entreprise, la procédure d'accueil entière sera d'application.

Sur base de la CCT 22, la brochure est réalisée en 4 phases, en concordance avec le déroulement chronologique de l'accueil. Chaque phase correspond à un autre moment dans la procédure d'accueil. A chaque moment, l'attention est portée aux autres aspects conformément aux définitions légales. Par point d'attention, une fiche est rédigée sur un même schéma :

Quoi ? (contenu)

Où ? (endroit)

Par qui ? (responsable)

Comment ? (approche)

Matériel

Rôle organes de concertation : lors de l'élaboration de la procédure d'accueil  
lors de l'exécution de la procédure d'accueil

**Cette brochure est un document de travail pour les entreprises de MOINS de 50 TRAV.**

Sur base de ce qui suit, l'employeur peut élaborer un accueil à la mesure de l'entreprise.

A chaque sujet, certains points d'attention ont été précisés. Il ne s'agit pas d'une brochure d'accueil toute prête qui peut être distribuée telle quelle mais bien d'une "brochure de travail" ou un "document de travail" avec le contenu suivant :

- Manuel pratique pour la rédaction d'une procédure d'accueil
- Présentation schématique de la procédure d'accueil

---

## **Partie 1 : le moment de l'engagement**

---

1. Informations sur l'engagement
2. Information sur le contenu de la tâche, les conditions de travail et les dispositions pratiques de la 1ère journée de travail

# 1. Informations sur l'engagement

## Quoi ? (contenu)

- le fait qu'on recherche un nouveau travailleur
  - contenu de la tâche
  - département
  - fonction
- le fait qu'un nouveau travailleur est engagé
  - date d'entrée en service
  - département
  - fonction
- le déroulement, avec un timing précis, de la procédure d'accueil

## Où ? (endroit)

Annonce dans l'entreprise et dans le département où travaillera le travailleur nouvellement engagé.

## Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. le responsable du personnel, le responsable pour l'accueil, ...)

## Comment ? (approche)

- mentionner oralement
- si plusieurs personnes sont engagées en même temps : remettre une liste écrite

## Matériel

- liste des nouveaux travailleurs

## **2. Information sur le contenu de la tâche, les conditions de travail et les dispositions pratiques au plus tard le 1<sup>er</sup> jour**

### **Quoi ? (contenu) \***

- information au sujet :
  - du nouvel emploi:
    - contenu de la tâche
    - département où on travaillera
  - de la durée du travail:
    - horaire
  - de la rémunération :
    - salaire
    - avantages extra-légaux
  - du secteur:
    - commission paritaire 110 pour le secteur de l'entretien du textile
  - de l'examen médical, si le travailleur y est soumis
  - des attestations indispensables (p.ex. conducteur d'élévateur)
- information pratique
  - date, heure et endroit du rendez-vous
  - nom du (des) responsable(s) pour l'accueil
  - programme de la 1<sup>ère</sup> journée de travail
    - contenu du programme
    - nom et fonction de la personne responsable de la coordination des différents aspects de l'accueil

### **Par qui ? (responsable)**

L'employeur ou son représentant (p.ex. le responsable du personnel, le responsable de l'accueil,...)

### **Comment ? (approche)**

- soit écrit
  - par courrier
  - par e-mail
- soit oral
  - lors de l'entretien de la sollicitation
  - quand le nouveau travailleur est prévenu qu'il est engagé

### **Matériel**

- mentionner dans l'offre d'emploi
- contrat
- règlement de travail en tant qu'annexe au contrat
- aperçu écrit des plus importantes dispositions pour la 1<sup>ère</sup> journée

---

## **Partie 2 : la 1<sup>ère</sup> journée de travail**

---

**Dans une petite entreprise, les Partie 2, Partie3 et Partie 4 peuvent être communément traitées lors de la 1<sup>ère</sup> journée de travail. C'est au chef d'entreprise d'élaborer le modèle pour son entreprise.**

1. Information sur les conditions de travail
2. Mesures particulières éventuelles
  - pour personnes handicapées – handicapés du travail
  - pour travailleurs allochtones – travailleurs d'une autre langue
  - pour jeunes travailleurs
  - pour travailleurs qui peuvent être soumis à des risques professionnels
  - pour travailleurs avec une fonction de sécurité
3. Information sur le contenu de la tâche et information pratique
4. Information sur la sécurité et la santé au poste de travail

# 1. Information sur les conditions de travail

## Quoi ? (contenu)

- information complémentaire sur :
  - la rémunération :
    - salaire + mode de calcul du salaire
    - retenues
    - primes
    - avantages extra-légaux
  - la durée du travail :
    - contrôle des prestations de travail
    - récupération
- nouvelle information sur
  - dispositions concernant la sécurité sociale (p.ex. chômage temporaire lors de chômage économique)
  - activités sociales p.ex.:
    - caisse sociale
    - clubs de sport dans l'entreprise
    - Fête de la Saint-Nicolas
    - ...
  - le règlement de travail (p.ex. parcourir les dispositions: Que faire en cas de maladie ?)

## Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, ...)

## Comment ? (approche)

- information écrite dans le règlement de travail
- partie de la brochure d'accueil (explication écrite)
- explication orale pour le service du personnel ou représentant

## Matériel

- règlement de travail
- brochure d'accueil

## 2. Mesures spécifiques éventuelles

### Quoi ? (contenu)

#### **a. pour les personnes handicapées – handicapés du travail**

- résultat de l'examen médical
- quelles sont les mesures prises :
  - pour rendre l'exécution de la tâche possible
  - pour assurer la sécurité
  - pour obtenir une réelle qualification du travail
    - apport des connaissances professionnelles générales et pratiques
    - désigner le moniteur

#### **b. pour les travailleurs allochtones et travailleurs d'une autre langue**

- quelles sont les mesures prises :
  - pour éviter les problèmes de langues
  - actions positives, ...

#### **c. pour les jeunes travailleurs**

- quelles sont les mesures prises :
  - mesures dans le cadre de contrats de travail de premier emploi, ...

#### **d. pour travailleurs qui peuvent être soumis à des risques professionnels**

- quelles sont les mesures prises ?
  - examen médical
  - mesures préventives
  - moyens de protection

#### **e. pour travailleurs avec fonctions de sécurité**

- quelles sont les mesures prises pour p.ex. conducteurs d'élévateurs, chauffeurs, conducteurs de pont roulant, ...

### Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable pour l'accueil, ...)

### Comment ? (approche)

- soit explication orale
- soit par écrit

### Matériel

- aperçu des mesures prises

### 3. Information sur le contenu des tâches et information pratique

#### Quoi ? (contenu)

- information supplémentaire sur :
  - la tâche :
    - description de la tâche
    - faire connaissance avec le poste de travail et son environnement et expliquer les des machines
    - qualité et quantité de son travail
  - le département
  - les dispositions et prescriptions spécifiques à sa tâche
    - prescriptions de travail
  
- nouvelle information sur :
  - les dispositions pratiques en vigueur dans l'entreprise
    - pauses
    - consommation de repas
    - approvisionnement des boissons
    - pauses pour fumer
  - l'endroit pour les accommodations sociales
    - vestiaire
    - sanitaire
    - réfectoire
    - parking + emplacement pour vélo
    - espace de rangement pour effets personnels
  
- faire connaissance avec
  - les collègues directes (éventuellement son parrain ou sa marraine)
  - le chef directe
  - le coordinateur de qualité (du département)
  
- remise du matériel «nécessaire »
  - petit matériel de production nécessaire
  - vêtement de travail
  - moyens de protection personnels
  - badge

#### Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, ...)

#### Comment ? (approche)

- visite du poste de travail et ses liaisons fonctionnelles
- explication par l'employeur ou son représentant
- première période (heures, jours, semaines, mois) à travailler avec parrain ou marraine
- remise du petit matériel de production nécessaire

#### Matériel

- prescriptions de travail : dans le règlement de travail
- matériel de production

## 4. Information sur la sécurité et la santé au poste de travail

### Quoi ? (contenu)

- attirer l'attention sur l'importance de la prévention, de la sécurité et de la santé dans l'entreprise au moyen de la transmission des informations suivantes :
  - risques possibles du travail et les mesures préventives
    - sécurité spécifique à la tâche (p.ex. conducteurs d'ascenseurs)
    - soumettre à un examen médical
    - utilisation de produits dangereux et/ou chimiques + mesures à prendre
    - parcourir tous les arrêts de secours sur le poste de travail
    - montrer la signalisation et alarmes dans le département
    - risques et mesures de sécurité spécifiquement liés à la tâche
    - mesures concernant l'ordre et la propreté
    - interdiction de fumer
    - mentionner les risques
  - approche de la prévention :
    - gestion de sécurité générale dans l'entreprise
    - mesures pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles
    - prévention des incendies (pompiers interne à l'entreprise, moyens d'extinction, ...)
    - organisation des secours
    - instructions de sécurité générales et conséquences possibles en cas de non respect des instructions
  - moyens de protection (personnels et collectifs)
  - procédures de secours pour le département : incendie
    - comment signaler ?
    - comment lutter ? Qui du département appartient aux pompiers de l'entreprise ?
    - actions éventuelles à entreprendre au poste de travail ?
    - comment évacuer ?
  - que faire en cas d'accidents et/ou petits incidents
    - procédure de secours
    - responsable du département secours
- présentation des personnes concernées par la gestion de la prévention dans l'entreprise :
  - membre du comité du département
  - service interne pour la prévention et la protection au travail
  - conseillers pour la prévention
  - service externe pour la prévention et la protection au travail

### Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, chef de service, parrain, conseiller pour la prévention, ...)

### Où ? (endroit)

- dans le département
- au poste de premiers secours
- dans un endroit tranquille pour un entretien avec une personne du Comité et le conseiller pour la prévention

### **Comment ? (approche)**

- remise des moyens de protection et explication de leur utilisation (démonstration)
- présentation des différentes personnes et services concernés par la sécurité
- dossier de sécurité (restreint)
- démonstrations concrètes au poste de travail
- instructions de sécurité

### **Matériel**

- dossier de sécurité
- moyens de protection
- fiches du poste de travail avec instructions de sécurité

---

## **Partie 3 : au cours de la 1ère semaine**

---

**Dans une petite entreprise, les Partie 2, Partie3 et Partie 4 peuvent être communément traitées lors de la 1<sup>ère</sup> journée de travail. C'est au chef d'entreprise d'élaborer le modèle pour son entreprise.**

1. Information sur l'entreprise
2. Sécurité dans l'entreprise
3. Information sur la formation dans l'entreprise

# 1. Information sur l'entreprise

## Quoi ? (contenu)

La possibilité est donnée à la personne nouvellement engagée de se situer dans la structure de l'entreprise ainsi que dans la structure hiérarchique de l'entreprise.

- information sur :
  - la structure de l'entreprise :
    - le groupe dont l'entreprise fait partie
    - aperçu des différentes filiales et départements
    - plan de l'entreprise
  - la structure hiérarchique de l'entreprise :
    - organigramme
  - la production
    - le procédé de production complet
    - clients importants (surtout les fournisseurs)
  - le rôle du travailleur dans l'entreprise (p.ex. lors de mentions des risques, ...)
- première rencontre avec les responsables de l'entreprise :
  - présentation du chef d'entreprise
  - présentation du chef de production
  - présentation du responsable du personnel

## Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, ...)

## Comment ? (approche)

- remettre l'organigramme + explication orale
- par contacts avec certains responsables
- présentation de l'entreprise au moyen de :
  - film
  - CD-Rom
  - présentation powerpoint
- explication écrite dans la brochure d'accueil
- explication orale

## Matériel

- organigramme
  - l'organisation/départements de l'entreprise
  - la structure hiérarchique de l'entreprise
- brochure d'accueil
- film, CD-ROM, présentation powerpoint, ...

## **2. Sécurité/Environnement/Qualité dans l'entreprise**

### **Quoi ? (contenu)**

- sécurité et prévention en dehors du département
- possibilité de formations de sécurité

### **Par qui ? (responsable)**

- conseiller en prévention
- service interne pour la protection et la prévention au travail

### **3. Information sur la formation dans l'entreprise**

#### **Quoi ? (contenu)**

- aperçu des possibilités et des obligations concernant la formation dans l'entreprise :
  - formations possibles
  - formations obligatoires
  - formations en fonction d'attestations indispensables (p.ex. pour la conduite d'un élévateur)
- dispositions pratiques concernant la formation
  - rémunération
  - procédure des demandes
  - congé éducatif payé, promotion sociale, ...

#### **Par qui ? (responsable)**

L'employeur ou son représentant (p.ex. responsable du personnel, responsable de l'accueil, responsable des formations dans l'entreprise, ...)

---

## **Partie 4 : au cours du 1er mois**

---

**Dans une petite entreprise, les Partie 2, Partie 3 et Partie 4 peuvent être communément traitées lors de la 1<sup>ère</sup> journée de travail. C'est au chef d'entreprise d'élaborer le modèle pour son entreprise.**

1. Information pratique et visite guidée

# 1. Information pratique et visite guidée

## Quoi ? (contenu)

- première rencontre avec les services de l'entreprise :
  - services sociaux
  - service du personnel
  - services pour la formation et le perfectionnement
  - service interne pour la prévention et la protection au travail
  - service externe pour la prévention et la protection au travail (département examen médical et gestion des risques)
- première rencontre avec les différents départements de l'entreprise

## Par qui ? (responsable)

L'employeur ou son représentant (p.ex. le responsable du personnel, le responsable de l'accueil, le responsable de la production, ...)

## Comment ? (approche)

- visite guidée
- explication orale
- explication écrite dans le règlement de travail et/ou dans la brochure d'accueil

## Matériel

- règlement de travail
- brochure d'accueil

Le moment de l'engagement		Qui est concerné ?
<b>QUOI ?</b>	<p>* informations sur l'engagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nouveau poste vacant pour quelle fonction dans quel département</li> <li>- à partir de quand la personne a été engagée pour quelle fonction dans quel département</li> <li>- déroulement de la procédure d'accueil</li> </ul> <p>*information sur le contenu de la tâche et les conditions de travail</p> <p>* information sur les dispositions pratiques de la 1ère journée de travail</p>	
<b>QUI ?</b>	<p>* Hiérarchie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'employeur ou</li> <li>- le responsable du personnel</li> <li>- le responsable de l'accueil</li> <li>- le coordinateur de l'accueil</li> </ul>	
<b>COMMENT + MATERIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oral</li> <li>- communication dans les organes de concertation</li> <li>- liste écrite des nouveaux travailleurs</li> <li>- aperçu écrit des entrées et sorties de service</li> <li>- aperçu du programme d'accueil, accueil et accompagnement des nouveaux travailleurs</li> </ul>	

<b>Le premier jour de travail</b>		<b>Qui est concerné?</b>
<b>QUOI ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* conditions de travail :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- rémunération et dispositions concernant la sécurité sociale, la durée du travail, le règlement de travail, responsable social</li> </ul> </li> <li>* contenu du travail :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- tâche + description + rôle vis-à-vis du produit fini</li> <li>- première rencontre avec le poste de travail</li> </ul> </li> <li>* conditions de travail               <ul style="list-style-type: none"> <li>- sécurité et santé</li> <li>- risques et comportement</li> </ul> </li> <li>* relations sociales</li> </ul>	
<b>QUI?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'employeur ou</li> <li>- mandataire</li> <li>- responsable du personnel</li> <li>- conseiller pour la prévention</li> <li>- chef directe</li> <li>- relations sociales :               <ul style="list-style-type: none"> <li>° employeur ou mandataire</li> </ul> </li> </ul>	
<b>COMMENT + MATERIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- règlement de travail</li> <li>- procédure d'accueil + explication orale</li> <li>- dossier de sécurité</li> <li>- moyens de protection</li> </ul>	

La première semaine ou lors de la première journée de travail		Qui est concerné ?
<b>QUOI ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-information sur l'entreprise</li> <li>sécurité</li> <li>-information sur la formation dans l'entreprise</li> </ul>	
<b>QUI ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-l'employeur</li> <li>-le responsable du personnel</li> <li>-le responsable de l'accueil</li> </ul>	
<b>COMMENT + MATERIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-organigramme</li> <li>-plan de formation de l'entreprise</li> <li>-brochure d'accueil</li> <li>-vidéo de l'entreprise</li> <li>-film sur la sécurité</li> <li>-présentation</li> </ul>	

<b>Le premier mois ou lors de la première semaine ou le premier jour de travail</b>		<b>Qui est concerné ?</b>
<b>QUOI ?</b>	-première rencontre avec les différents services dans l'entreprise -visite guidée	
<b>QUI ?</b>	-le responsable de l'accueil -la délégation syndicale	
<b>COMMENT + MATERIEL</b>		

---

## AMELIORATION DE LA QUALITE DU TRAVAIL

C.C.T. DU 19 JUIN 2007

---

C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 25.05.1992 - M.B. 01.08.1992)

C.C.T. du 28.04.1999, enregistrée le 09.07.1999 (n° enr. 51.304/CO/110), M.B. 05.08.1999

C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 07.09.2003 - M.B. 10.11.2003)

C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 10.08.2005 - M.B. 28.09.2005)

C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 05.03.2006 - M.B. 09.05.2006)

---

### **Article 1**

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.

### **Article 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.

### **Article 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, faite 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.

### **Article 4**

Suivant la CCT 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 de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile. Tenant compte de la CCT, conclue au sein du Conseil National du Travail, le groupe de travail fixera la procédure et le contenu du plan de prévention.

## **Article 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.

## **Article 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.

## **Article 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.à.d. 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.

## **Article 8**

Les parties signataires s'engagent à prendre au sein de la Commission Paritaire de 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.

### **Article 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.

### **Article 10**

Cette Convention Collective de Travail entre en vigueur au 1er 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 de l'entretien du textile.

=====

---

## CLASSIFICATION DES FONCTIONS

C.C.T. DU 25 SEPTEMBRE 2009

---

C.C.T. du 19.06.2007 (A.R. 29.06.2008 – M.B. 04.09.2008)

---

### **Chapitre I – Champ d’application**

#### *Article 1*

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.

#### *Article 2*

La présente Convention Collective de Travail remplace la CCT du 19 juin 2007 conclue au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative à la classification des fonctions – salaires et aux conditions de travail, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 28 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**

#### *Article 3*

Afin de pouvoir classifier 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, sont décrites dans la classification comme "fonctions de référence".

#### *Article 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 décrit 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.

A dater de la signature officielle de la CCT, toutes les entreprises relevant de la CP 110 disposent de 6 mois pour attribuer une catégorie salariale à chacun de ses travailleurs, conformément au contenu concret de la fonction du travailleur.

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

- La fonction exercée à titre principal.
- Le niveau de polyvalence du travailleur sur la base de la liste exhaustive de toutes les fonctions qu'il est en mesure d'occuper.

- Le nom de la fonction du travailleur sur la base de l'ancienne classification de fonctions et le salaire horaire que le travailleur a perçu avant l'introduction de cette classification.
- La différence effective existant entre le salaire horaire barémique et le salaire effectif perçu par le travailleur, avant l'introduction de cette classification.

Afin que le travailleur 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.

#### **Article 5**

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

#### **Article 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.

#### **CATEGORIE SALARIALE**

#### **FONCTIONS DE REFERENCE**

Catégorie salariale 1	Accrochage tunnelfinisher Emballage Encollage (patch) Pliage manuel Préposé à la plieuse Tri du linge propre Nettoyage des boîtiers hygiéniques Fournir des services ménagers
Catégorie salariale 2	Composition des sets infirmiers Pliage du textile utilisé en bloc opératoire Préposé à la calandre Réception du linge sale Tri des instruments médicaux Tri du linge & des tenues de travail sales

<p><b>Catégorie salariale 3</b></p>	<p>Assistant administratif  Composition des sets chirurgicaux  Contrôle de la qualité au fil du processus  Coudre à la main et à la machine  Marquage du linge sale  Nettoyage d'objets divers  Nettoyage et finition de tapis  Préparation des commandes  Préparation des commandes – bon de commande  Préposé aux séchoirs  Pressing à la vapeur  Remise et reprise des vêtements/du linge loués  Repassage à la vapeur  Tri du linge hospitalier  Tri du linge sale des maisons de soins et de repos  Tri du linge sale privé</p>
<p><b>Catégorie salariale 4</b></p>	<p>Chauffeur du camion  Conducteur de chariot élévateur - magasin  Nettoyage des tapis  Préposé aux machines à laver  Préposé aux machines à laver chimiques  Stockage et préparation des sets chirurgicaux  Traitement des taches</p>
<p><b>Catégorie salariale 5</b></p>	<p>Audit relatif au contrôle de la qualité  Chauffeur de camionnette (matériel sanitaire et hygiénique)  Chauffeur de camionnette (linge)  Nettoyage de mobiliers  Nettoyage du daim et du cuir  Repassage à la vapeur (luxe)  Services logistiques</p>
<p><b>Catégorie salariale 6</b></p>	<p>Direction d'équipe magasin  Montage appareils hygiéniques et sanitaires</p>
<p><b>Catégorie salariale 7</b></p>	<p>Entretien technique all-round  Travail et coordination d'équipe dans une zone donnée</p>
<p><b>Catégorie salariale 8</b></p>	<p>Direction d'équipe service technique</p>

***Fonctions classées par famille/classe de fonction et par ordre alphabétique***

<b>Class e</b>	<b>Triage</b>	<b>Lavage</b>	<b>Finition</b>	<b>Stérilisation</b>	<b>Traitements spéciaux</b>	<b>Expédition</b>	<b>Entretien technique Service ménager</b>	<b>Diriger / Assister</b>
<b>8</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Diriger le groupe du service technique</li> </ul>	
<b>7</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Entretiens techniques divers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborer et diriger dans certaines zones</li> </ul>
<b>6</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Monter les appareils sanitaire et hygiénique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diriger le groupe magasin</li> </ul>
<b>5</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrôler la qualité (audit)</li> <li>Repasser à la vapeur - finition luxe</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nettoyer le daim &amp; cuir</li> <li>Nettoyer les fauteuils</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conduire la camionnette (linge)</li> <li>Conduire la camionnette (matériel sanitaire et hygiénique)</li> <li>Services logistiques</li> </ul>		
<b>4</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser les machines de nettoyage à sec</li> <li>Utiliser les machines à laver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Traiter les taches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stocker et préparer les sets opératoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nettoyer les tapis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manoeuvrer le chariot élévateur - entrepôt</li> <li>Conduire le camion</li> </ul>		
<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marquer le linge sale</li> <li>Trier le linge sale particulier</li> <li>Trier colis linge sale Maisons de repos et de soins</li> <li>Trier le linge sale hospitalier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser les séchoirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrôler la qualité lors du processus</li> <li>Coudre &amp; piquer</li> <li>Presser à la vapeur</li> <li>Repasser à la vapeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Composer les sets d'opération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nettoyer les articles divers</li> <li>Laver &amp; parachever les tapis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enregistrer et répartir le linge/vêtement de travail de location</li> <li>Exécuter les commandes avec bon de paiement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assistance administrative</li> </ul>	
<b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réceptionner le linge sale</li> <li>Trier le linge sale &amp; vêtements de travail</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser la calandre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Composer les sets de soins</li> <li>Trier les instruments médicaux</li> <li>Plier le textile OP</li> </ul>				
<b>1</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Trier le linge propre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser la plieuse</li> <li>Coller (patch)</li> <li>Plier manuellement</li> <li>Suspendre le linge dans tunnel de finition</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nettoyer les boîtiers hygiéniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emballer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir des services ménagers</li> </ul>	

### **Chapitre III – Les modalités d’application relatives à l’introduction des salaires barémiques liés aux catégories salariales**

#### ***Article 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 **1er juin 2007** et perçu par le travailleur, 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 **1er janvier 2008**. Les augmentations suivantes seront appliquées le 1er janvier 2009 et le 1er 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.

#### ***Article 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 1er juin 2007, 50% des augmentations salariales conventionnelles seront appliquées sur la base du barème de l’entreprise. Cette règle des 50% 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% ne s’applique cependant qu’aux augmentations salariales conventionnelles et pas aux indexations.

#### ***Article 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.

#### ***Article 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 nouveau travailleur.

### **Chapitre IV – La définition du niveau de polyvalence**

#### ***Article 11***

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

### ***Article 12: Niveau de polyvalence de base***

Un collaborateur qui occupe à part entière 1, 2 ou maximum 3 postes différents appartient au niveau de polyvalence de base. Celui-ci accomplit généralement une fonction mais peut être sollicité pour remplir une ou deux 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 demandent bien souvent eux-mêmes de bénéficier d'une alternance ou d'une rotation dans leur travail.

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

### ***Article 13: Niveau de polyvalence 1***

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

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

Les collaborateurs ayant un niveau de polyvalence 1 se voient d'abord attribuer la catégorie salariale à laquelle appartient leur fonction principale mais en réalité, sont payés 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.

### ***Article 14: Niveau de polyvalence 2***

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

Il n'est pas permis de ne pas accéder à cette demande étant donné que les collaborateurs ayant atteint un niveau de polyvalence 2 bénéficient à ce titre d'une augmentation supplémentaire, et ce, pour toutes les heures payées.

Les collaborateurs 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 payés 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.

### ***Article 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.

### ***Article 16***

Les collaborateurs, 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.

### ***Article 17***

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

### ***Article 18***

Dans les entreprises ayant une CCT 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**

### ***Article 19***

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

#### **19.1. La procédure d'appel**

Le travailleur qui souhaite faire appel peut faire connaître à l'employeur la raison de son opposition. Le travailleur motive son objection par écrit, à l'aide du formulaire standard 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 travailleur peut se faire assister par un délégué syndical. En l'absence du délégué syndical, le travailleur peut se faire assister par le secrétaire syndical régional.

-----  
DOCUMENT PROCEDURE 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 :

- 0 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.**
- 0 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 travailleur, le supérieur direct et/ou l'employeur afin de traiter de la plainte. Pour cette réunion, le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical. En l'absence du délégué syndical, le travailleur peut se faire assister par le secrétaire syndical régional.

La concertation interne peut déboucher sur:

- a. Un accord entre le travailleur et l'employeur: le travailleur abandonne son recours.
- b. L'absence d'un accord entre le travailleur et l'employeur: dans ce cas, le travailleur 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.

### ***Article 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**

### ***Article 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**

A 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**

### ***Article 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.

### ***Article 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, adressée au président de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

=====

Modèle 1

## 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 **1er janvier 2008** dans toutes les entreprises qui relèvent de la Commission paritaire 110.

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.

<i>Catégorie salariale</i>	<i>Fonction de référence</i>
<i>Catégorie salariale 1</i>	<p>Accrochage tunnelfinisher  Emballage  Encollage (patch)  Pliage manuel  Préposé à la plieuse  Tri du linge propre  Nettoyage des boîtiers hygiéniques  Fournir des services ménagers</p>
<i>Catégorie salariale 2</i>	<p>Composition des sets infirmiers  Pliage du textile utilisé en bloc opératoire  Préposé à l'essoreuse  Réception du linge sale  Tri des instruments médicaux  Tri du linge &amp; des tenues de travail sales</p>
<i>Catégorie salariale 3</i>	<p>Assistant administratif  Composition des sets chirurgicaux  Contrôle de la qualité au fil du processus  Coudre à la main et à la machine  Marquage du linge sale  Nettoyage d'objets divers  Nettoyage et finition de tapis  Préparation des commandes  Préparation des commandes – bon de commande  Préposé aux sècheurs  Pressing à la vapeur  Remise et reprise des vêtements/du linge loués  Repassage à la vapeur  Tri du linge hospitalier  Tri du linge sale des maisons de soins et de repos  Tri du linge sale privé</p>
<i>Catégorie salariale 4</i>	<p>Chauffeur du camion  Conducteur de chariot élévateur - magasin  Nettoyage des tapis  Préposé aux machines à laver  Préposé aux machines à laver chimiques  Stockage et préparation des sets chirurgicaux  Traitement des taches</p>
<i>Catégorie salariale 5</i>	<p>Audit relatif au contrôle de la qualité  Chauffeur de camionnette (matériel sanitaire et hygiénique)  Chauffeur de camionnette (linge)  Nettoyage de mobiliers  Nettoyage du daim et du cuir  Repassage à la vapeur (luxe)  Services logistiques</p>
<i>Catégorie salariale 6</i>	<p>Direction d'équipe magasin  Montage appareils hygiéniques et sanitaires</p>
<i>Catégorie salariale 7</i>	<p>Entretien technique all-round  Travail et coordination d'équipe dans une zone donnée</p>
<i>Catégorie salariale 8</i>	<p>Direction d'équipe service technique</p>

*Conclusion générale*

**1. La fonction que vous exercez A 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 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 GENERALE: LA DIFFERENCE EFFECTIVE ENTRE LE SALAIRE BAREMIQUE ET LE SALAIRE HORAIRE EFFECTIVEMENT PERCU S'ELEVE A .....**

**CONCLUSION GENERALE:**

**LE SALAIRE BAREMIQUE QUI VOUS A ETE ATTRIBUE, conformément à la nouvelle classification de fonctions, s'élève à: ..... EUR.**

**CONCLUSION: il faut procéder à une ADAPTATION DE ..... EURO, à payer à 3 échéances, à concurrence de 1/3 de la différence salariale à chaque échéance dont la première est le 1er janvier 2008.**

Signatures  
L'employeur

Le travailleur

---

## CONGE D'ANCIENNETE

C.C.T. DU 29 AOUT 2017

---

C.C.T. du 03.11.2003 (A.R. 05.06.2004 - M.B. 06.07.2004)  
C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 02.05.2006 M.B. 06.09.2006)  
C.C.T. du 01.10.2007 (A.R. 02.07.2008 M.B. 04.09.2008)  
C.C.T. du 16.07.2009 (A.R. 19.04.2010 M.B. 23.06.2010)  
C.C.T. du 16.09.2015 (A.R. 01.04.2016 – M.B. 07.06.2016)

---

### Article 1

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.

### Article 2

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, un système de congé d'ancienneté modifié est instauré sur base de l'ancienneté dans le secteur.

Les jours supplémentaires de congé seront octroyés comme suit :

- 15 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 déjà ce nouveau système sont dispensées de son application. Les systèmes existants sont maintenus.

### Article 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 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 CCT 32bis (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 (p.ex. 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.

#### **Article 4**

Cette Convention Collective de Travail remplace, à partir du 29 août 2017, la Convention Collective de Travail du 16 décembre 2015 relative au congé d'ancienneté (numéro d'enregistrement 129860/CO/110) et a été conclue pour une durée indéterminée.

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

-----

---

## COORDINATION DES STATUTS DU FONDS COMMUN

10 SEPTEMBRE 2010

---

A.R. du 15.12.1964 (M.B. 22.12.1964), modifié par  
A.R. du 26.04.1965 (M.B. 16.06.1965)  
A.R. du 16.09.1966 (M.B. 01.10.1966)  
C.C.T. du 12.01.1967 (A.R. 16.03.1967 - M.B. 12.04.1967)  
C.C.T. du 29.05.1968 (A.R. 05.07.1968 - M.B. 02.08.1968)  
C.C.T. du 21.10.1968 (A.R. 08.04.1969 - M.B. 13.05.1969)  
C.C.T. du 30.12.1968 (A.R. 08.04.1969 - M.B. 14.05.1969)  
C.C.T. du 29.04.1970 (A.R. 10.07.1970 - M.B. 08.10.1970)  
C.C.T. du 16.06.1970 (A.R. 28.08.1970 - M.B. 20.11.1970)  
C.C.T. du 03.06.1971 (A.R. 16.09.1971 - M.B. 29.12.1971)  
C.C.T. du 01.09.1971 (A.R. 18.11.1971 - M.B. 04.03.1972)  
C.C.T. du 18.12.1972 (A.R. 10.04.1973 - M.B. 19.05.1973)  
C.C.T. du 23.05.1973 (A.R. 15.10.1973 - M.B. 06.12.1973)  
C.C.T. du 08.01.1974 (A.R. 14.03.1974 - M.B. 27.03.1974)  
C.C.T. du 08.01.1974 (A.R. 25.03.1974 - M.B. 04.05.1974)  
C.C.T. du 19.12.1974 (A.R. 19.02.1975 - M.B. 27.03.1975)  
C.C.T. du 30.06.1976 (A.R. 17.01.1977 - M.B. 05.02.1977)  
C.C.T. du 28.01.1977 (A.R. 12.07.1977 - M.B. 01.09.1977)  
C.C.T. du 16.09.1977 (A.R. 08.02.1978 - M.B. 11.05.1978)  
C.C.T. du 05.07.1978 (A.R. 29.09.1978 - M.B. 17.11.1978)  
C.C.T. du 16.02.1979 (A.R. 26.06.1979 - M.B. 18.12.1979)  
C.C.T. du 14.01.1980 (A.R. 17.06.1980 - M.B. 20.06.1980)  
C.C.T. du 01.07.1982 (A.R. 17.11.1982 - M.B. 18.01.1983)  
C.C.T. du 13.06.1984 (A.R. 26.02.1985 - M.B. 24.04.1985)  
C.C.T. du 19.04.1985 (A.R. 28.02.1986 - M.B. 20.03.1986)  
C.C.T. du 30.10.1985 (A.R. 13.02.1987 - M.B. 13.03.1987)  
C.C.T. du 01.07.1986 (A.R. 21.11.1986 - M.B. 04.12.1987)  
C.C.T. du 26.01.1987 (A.R. 16.10.1987 - M.B. 14.11.1987)  
C.C.T. du 28.04.1988 (A.R. 05.10.1988 - M.B. 27.10.1988)  
C.C.T. du 21.03.1989 (A.R. 08.11.1989 - M.B. 12.12.1989)  
C.C.T. du 24.08.1989 (A.R. 13.08.1990 - M.B. 18.10.1990), remplacée par  
C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 27.05.1992 - M.B. 04.08.1992), modifiée par  
C.C.T. du 10.09.1991 (A.R. 03.12.1992 - M.B. 17.03.1993), modifiée par  
C.C.T. du 07.05.1993 (A.R. 20.01.1994 - M.B. 21.04.1994), modifiée par  
C.C.T. du 12.07.1994 (A.R. 06.06.1997 - M.B. 17.10.1997), modifiée par  
C.C.T. du 16.03.1995 (A.R. 10.06.1997 - M.B. 13.08.1997), modifiée par  
C.C.T. du 25.03.1999 (A.R. 07.01.2002 - M.B. 30.03.2002), modifiée par  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 04.09.2002 - M.B. 01.11.2002), modifiée par  
C.C.T. du 03.12.1999 (A.R. 15.03.2002 - M.B. 31.05.2002), modifiée par  
C.C.T. du 21.12.2000 (A.R. 22.06.2003 - M.B. 26.08.2003), modifiée par  
C.C.T. du 11.05.2001, enregistrée le 15.09.2001 (n° enr. 58.659/CO/110), modifiée par  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 01.07.2006 - M.B. 06.09.2006), modifiée par  
C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 15.09.2006 - M.B. 16.11.2006), modifiée par  
C.C.T. du 19.06.2007 (A.R. 18.05.2008 - M.B. 25.06.2008)  
C.C.T. du 16.07.2009 (A.R.)  
C.C.T. du 25.09.2009 (A.R.)

---

## **CHAPITRE I - DENOMINATION, SIEGE, BUT ET DUREE**

### **Article 1**

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".

### **Article 2**

Le siège social du Fonds Commun de l'entretien du textile 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.

### **Article 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, comme entre autres prévu dans l'accord interprofessionnel 1995-1996.
2. de percevoir les cotisations nécessaires au fonctionnement du Fonds;
3. d'assurer le paiement des avantages;
4. de garantir le paiement des obligations résultant de la prépension à temps plein et à mi-temps, octroyées conformément aux conventions collectives de travail en la matière, conclues au sein de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile, à savoir :
  - l'allocation complémentaire aux bénéficiaires de la prépension conventionnelle et de la prépension à mi-temps conventionnelle des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile;
  - la cotisation spéciale mensuelle à charge des employeurs destinée au régime relatif à l'emploi et au chômage (prévue à l'article 141 et 142 de la loi du 29 décembre 1990), à l'exception de la cotisation accrue à charge des entreprises en restructuration;
  - la cotisation spéciale mensuelle patronale destinée à l'Office National des Pensions (instituée par la loi programme du 22 décembre 1989);
  - la cotisation spéciale mensuelle compensatoire à charge des employeurs pour la prépension conventionnelle à 56 ans, en application de la loi de 1995 portant des dispositions sociales.

5. 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).
6. à partir du 1er 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 Convention Collective 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.

#### **Article 4**

Cette Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail conclue le 16 juillet 2009 concernant les Statuts du Fonds Commun de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 25 septembre 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée moyennant un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations représentées à cette Commission.

Ce Fonds Commun reprend les droits et les devoirs, ainsi que l'actif et le passif, tel qu'ils existaient au 31 décembre 1990 du Fonds Commun, instauré par décision de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile du 15 décembre 1964 concernant aux statuts du Fonds Commun, ratifié par arrêté royal du 22 décembre 1964 et récemment 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**

#### **Article 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 aux listes 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 1er juillet de l'année précédente au plus tard, ayant bénéficié de l'allocation du Fonds Commun 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 1er 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.
- e) aux employeurs qui répondent aux conditions d'insertion professionnelle et de formation des travailleurs appartenant aux groupes à risque déterminés dans la loi du 29 décembre 1990 portant fixation des dispositions sociales, Chapitre XI, dispositions relatives à l'Accord Interprofessionnel et aux directives de la commission formation professionnelle.
- f) aux employeurs remplissant les conditions d'embauche et de formation de travailleurs prévues dans l'accord interprofessionnel 1995/1996.

### **CHAPITRE III - BENEFICIAIRES ET MODALITES D'OCTROI ET DE PAIEMENT**

#### **Article 6**

1. Les ayants-droit peuvent bénéficier annuellement pour leurs jours de vacances de l'allocation sociale supplémentaire prévue dans cet article.

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.

2. Le montant de l'allocation sociale supplémentaire est fixé à € 135,00 dès l'année 2009 et est liquidé suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds Commun de l'entretien du textile 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, a), c), et d) selon les modalités fixées dans ces paragraphes.

#### **Article 7**

1. L'allocation sociale supplémentaire est payée annuellement par le Fonds Commun 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), l'employeur délivre à tous les ouvriers, endéans le délai fixé par le conseil d'administration du Fonds Commun de l'entretien du textile, une attestation sur formulaire prescrit et mis à sa disposition par le Fonds Commun.

#### **Article 8**

En aucun cas, le paiement de l'allocation sociale supplémentaire aux ouvriers ne peut être subordonné au versement de cotisations dues par l'employeur.

## **CHAPITRE IV - GESTION**

### **Article 9**

Le Fonds Commun de l'entretien du textile est géré par un conseil d'administration, composé paritairement de représentants d'employeurs et de travailleurs. Ce conseil 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. 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.

### **Article 10**

Tous les deux ans (à la première réunion du conseil d'administration), 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.

### **Article 11**

Le conseil d'administration 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 portent l'ordre du jour. Les procès-verbaux des séances sont établis par le secrétaire, désigné par le conseil d'administration et signés par celui qui a présidé la séance et par un administrateur de chaque groupe.

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.

## **Article 12**

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Il possède les pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds Commun de l'entretien du textile.

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 peut déléguer des attributions spéciales à un ou plusieurs de ses membres.

Pour tous les actes décidés par le conseil d'administration et 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**

### **Article 13**

Le Fonds Commun de l'entretien du textile dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5, a).

### **Article 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 Commun;

0,25 % en exécution de l'article 3, 4° concernant la prépension;

0,50 % destinés aux personnes appartenant aux groupes à risque et aux personnes concernées par un plan d'accompagnement, formation et l'emploi, comme par exemple le paiement de la prime de fin d'année pour les heures de formations syndicales;

0,10 % destinés au paiement des allocations complémentaires dues aux travailleurs licenciés à partir de l'âge de 53 ans, octroyées tel que prévu dans la convention collective de travail 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 à la prépension et celle de 0,10% destinée au paiement des allocations complémentaires dues aux ouvriers et ouvrières licenciés, à partir de l'âge de 53 ans, est insuffisante pour couvrir les dépenses, la cotisation sera augmentée afin de couvrir les dépenses. Si, par contre, les réserves du Fonds Commun excèdent la limite fixée par le conseil d'administration, la cotisation patronale sera diminuée.

#### **Article 15**

Les cotisations sont perçues par le Fonds par l'intermédiaire de l'Office National de Sécurité Sociale.

#### **Article 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.

#### **Article 17**

Les cotisations perçues sont versées périodiquement par l'Office National de Sécurité Sociale au compte de chèques postaux du Fonds ou à un compte en banque désigné par le conseil d'administration du Fonds.

### **CHAPITRE VI - BUDGETS, COMPTES**

#### **Article 18**

L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre.

#### **Article 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.

#### **Article 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, 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, doit 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**

### **Article 21**

Sans préjudice aux dispositions de l'article 4, la dissolution anticipée du Fonds ne peut avoir lieu que sur décision unanime de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.

La Commission Paritaire désigne les liquidateurs et détermine leurs pouvoirs et leur rémunération et détermine l'affectation du patrimoine.

=====

---

## **CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIERE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**

**C.C.T. DU 29 AOUT 2017**

---

### **Article 1**

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.

Cette Convention Collective de Travail est d'une durée déterminée et succède, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, à la Convention Collective de Travail du 30 mars 2017 (numéro d'enregistrement 139257/CO/110) qui était applicable jusqu'au 30 juin 2017 aux entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile concernant le crédit-temps, la diminution de carrière et les emplois de fin de carrière.

Cette Convention Collective de Travail entre en application le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

### **Article 2**

Cette Convention Collective de Travail est conclue en application de la Convention Collective de Travail nr. 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil National de Travail concernant l'instauration d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière qui avait été modifiée la dernière fois par la Convention Collective de Travail n° 103bis du 27 avril 2015 et par la Convention Collective de Travail n° 103ter du 20 décembre 2016.

Cette Convention Collective de Travail règle les éléments particuliers relatifs à la Convention Collective de Travail précitée qui sont applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1.

La présente Convention Collective de travail est également conclue en application et en exécution de la Convention Collective de Travail n° 127 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National de Travail, fixant, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

## **DROIT AU CREDIT-TEMPS, A LA DIMINUTION DE CARRIERE ET AUX EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**

### **Article 3**

Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1 peuvent faire appel au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière, conformément à la Convention Collective de Travail n° 103 visée à l'article 2 et à la réglementation y afférente.

## **ACCORDS SECTORIELS**

### **Article 4**

Les travailleurs visés à l'article 1 de la présente Convention Collective de Travail peuvent bénéficier du droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 4 de la Convention Collective de Travail n° 103ter précitée jusqu'à 51 mois maximum pour des motifs de soins ou jusqu'à 36 mois maximum pour la formation.

### **Article 5**

L'âge de 55 ans, visé à l'article 8 de la Convention Collective de Travail n° 103 précitée, peut être abaissé à 50 ans, conformément aux règles prévues à l'article 8, § 3 et 4 de la même Convention Collective de Travail n° 103.

### **Article 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 visé à la Convention Collective de Travail n° 103 précitée est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service.

### **Article 7**

§ 1. Conformément à l'article 16 de la Convention Collective de Travail n° 103ter 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 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, comme visé à l'article 8 de la Convention Collective de Travail n° 103, ne sont pas compris dans le calcul des 5%.

### **Article 8**

Les travailleurs 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.

### **Article 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).

=====

---

## DUREE DU TRAVAIL - REPARTITION HEBDOMADAIRE

C.C.T. DU 28 JUIN 2016

---

C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 17.06.1992 – M.B. 01.08.1992)  
C.C.T. du 07.05.1993 (A.R. 05.04.1994 - M.B. 16.06.1994), modifiée par  
C.C.T. du 16.03.1995 (A.R. 19.09.1995 - M.B. 24.10.1995), remplacée par  
C.C.T. du 07.05.1997 (A.R. 26.05.1998 - M.B. 07.10.1998), remplacée par  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 31.05.2001 – M.B. 21.08.2001), remplacée par  
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 02.07.2003 - M.B. 26.08.2003), remplacée par  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 02.03.2004 – M.B. 27.04.2004), remplacée par  
C.C.T. du 15.05.2005 (A.R. 01.07.2006 – M.B. 06.09.2006), remplacée par  
C.C.T. du 19.06.2007 (A.R. 18.05.2008 - M.B. 04.07.2008)  
C.C.T. du 16.07.2009

---

### **Article 1**

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.

### **Article 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.

### **Article 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.

### **Article 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.

#### **Article 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.

#### **Article 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.

#### **Article 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.

#### **Article 8**

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er 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.

=====

---

## ENGAGEMENTS D'EMPLOI

C.C.T. DU 23 JUIN 2011

---

C.C.T 19.06.2007 (A.R. 18.05.2008 – M.B. 04.07.2008)

---

### **Article 1**

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.

### **Article 2**

En cas de manque temporaire de travail résultant de causes économiques, les employeurs introduiront au niveau de l'entreprise toutes 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 d'instauration dans l'entreprise, en cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, de soit une suspension totale de l'exécution du contrat de travail, soit un régime de travail à temps réduit, les désavantages liés au chômage temporaire, sont partagés au 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.

### **Article 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.

### **Article 4**

En cas de licenciements individuels, hormis le licenciement pour faute grave et 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.

## **Article 5**

Si un(e) ouvrier(ière) estime que l'employeur n'a 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 de l'entretien du textile 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 s'il s'agit d'une première infraction de la part de l'employeur concerné et dont le montant s'élève à € 1.000 s'il s'agit d'une répétition de la même infraction pour le même employeur endéans une période de 60 mois.

## **Article 6**

Les parties signataires recommandent aux employeurs de prendre en charge le paiement des insignes d'honneur des lauréats et cadets qu'ils occupent.

## **Article 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 les organisations qui y sont représentées.

=====

---

## LA FORMATION ET L'EMPLOI

### C.C.T. DU 29 AOUT 2017

---

C.C.T. du 21.03.1989 (A.R. 18.12.1989 - M.B. 16.01.1990), remplacée par  
C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 25.05.1992 - M.B. 01.08.1992), remplacée par  
C.C.T. du 07.05.1993 (A.R. 14.09.1994 - M.B. 29.10.1994), remplacée par  
C.C.T. du 16.03.1995 (A.R. 20.05.1997 - M.B. 13.08.1997), remplacée par  
C.C.T. du 07.05.1997 (A.R. 10.08.1998 - M.B. 07.10.1998), remplacée par  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 11.05.2001 - M.B. 02.08.2001), remplacée par  
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 22.06.2003 - M.B. 26.08.2003), remplacée par  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 02.03.2004 - M.B. 13.04.2004), remplacée par  
C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 16.02.2006 - M.B. 16.05.2006), remplacée par  
C.C.T. du 19.06.2007 (A.R. 25.07.2008 - M.B. 04.09.2008), remplacée par  
C.C.T. du 16.07.2009 (A.R. 29.04.2010 - M.B. 23.06.2010), remplacée par  
C.C.T. du 30.08.2010 (A.R. 21.02.2011 - M.B. 22.03.2011)  
C.C.T. du 23.06.2011  
C.C.T. du 15.10.2013  
C.C.T. du 16.09.2015 (numéro d'enregistrement 129861/CO/110)

#### **Article 1**

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.

#### **Article 2**

En exécution du chapitre II, section IV et en exécution du chapitre III, section VI, sous-section I de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, les parties signataires s'engagent pour la durée de cette Convention Collective de Travail à promouvoir l'emploi et la formation du personnel issu des "groupes à risque" et des "personnes concernées par un plan d'accompagnement" parmi les demandeurs d'emploi.

Les parties signataires s'engagent pour la durée de cette 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.

#### **Article 3**

Les employeurs visés à l'article 1 de la présente Convention Collective de Travail poursuivent, pour les années 2017 et 2018, leurs efforts calculés sur base du salaire global des ouvrier(ère)s, 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 cette loi.

Cet effort est destiné aux personnes qui appartiennent aux groupes à risque, conformément au Titre XIII, Chapitre VIII de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), conformément à l'arrêté royal du 29 mai 2015 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort en faveur de l'accompagnement actif des chômeurs pour la période 2017-2018.

Conformément à l'arrêté royal du 19 février 2013, 0,05% de cet effort sont à consacrer à l'exécution de l'article 189, 4<sup>e</sup> alinéa de la loi du 27 décembre 2012 contenant des dispositions diverses (I), modifié par l'arrêté royal du 19 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

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

Concernant l'effort précité 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.

#### **Article 4**

En exécution de l'accord interprofessionnel 1999/2000 du 8 décembre 1998, les entreprises ont fourni un effort supplémentaire dans le domaine de la formation. Cet effort supplémentaire est poursuivi par une cotisation sectorielle de 0,40% sur les salaires jusqu'au 31 décembre 2018. Le secteur continue ainsi d'apporter sa contribution à l'exécution de l'engagement de faire des efforts supplémentaires en matière de formation permanente.

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.

#### **Article 5**

En exécution de l'article 30 § 2 de la loi du 23 décembre 2005, modifié par l'article 24 de la loi du 17 mai 2007 contenant l'exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, les efforts seront poursuivis jusqu'au 31 décembre 2018 et adaptés continuellement pour les mettre en concordance avec les objectifs, visés à l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 concernant le pacte entre les générations, remplacé par l'article 24 de la loi du 17 mai 2007 contenant l'exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

Ces efforts complémentaires seront financés par des moyens relevant du Fonds Commun de l'Entretien du Textile qui 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. Cela inclut la promotion et le soutien de plans de formation en entreprise, connu sous le nom de 'Portefeuille entreprise', et la promotion et le soutien de formation individuelle du travail, connu sous le nom de 'Budget Formation Individuel'.

## **Article 6**

En exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable/maniable, un effort de formation équivalent à deux jours en moyenne par an et par équivalent temps plein est prévu.

Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance pour augmenter à terme le nombre moyen de jours de formation afin de contribuer à l'objectif interprofessionnel.

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 du TFTC ;
- Entreprenant des actions via le TFTC pour augmenter le degré de participation aux formations ;
- Encourageant les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formations aussi bien officiels qu'informels.

## **Article 7**

A dater du 1er janvier 2017, la présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 16 septembre 2015 concernant la formation et l'emploi des travailleurs, conclue au sein de la Commission Paritaire pour l'entretien du textile (numéro d'enregistrement 129861/CO/110).

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

=====

---

## INSTAURATION D'HORAIRES FLEXIBLES DANS LES ENTREPRISES

**C.C.T DU 19 JUIN 2007**

---

C.C.T. du 07.05.1997 (A.R. 20.07.1998 - M.B.07.10.1998)  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 15.03.2002 - M.B. 17.10.2002)  
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 03.07.2003 - M.B. 26.08.2003)  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 15.07.2004 - M.B. 27.09.2004)  
C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 01.07.2006 - M.B. 06.09.2006)

---

### **I. Champ d'application**

#### **Article 1**

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.

### **II. Dispositions générales**

#### **Article 2**

Cette CCT est conclue en application de l'article 20 bis 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, publiées 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.

#### **Article 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 20bis 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 la loi du 21 décembre 1994, une copie de ladite notification au président de la Commission Paritaire de l'entretien du textile.

Dès la réception de cette notification, le président de la Commission Paritaire la transmettra immédiatement aux organisations représentées dans la Commission Paritaire.

**Article 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 20bis 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 de 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 de 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 cette Convention Collective Travail, sera fixé et payé conformément à l'article 9ter 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 cette 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 de l'entretien du textile 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.

### **III. Dispositions finales**

Cette Convention Collective de Travail remplace les Conventions Collectives de Travail du 7 mai 1997 et du 28 avril 1999 et entre en vigueur le 1er 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.

=====

---

## LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

### C.C.T. DU 23 JUIN 2011

---

C.C.T. du 16.06.1970 (A.R. 22.10.1970 M.B. 26.01.1971), modifiée par  
C.C.T. du 03.06.1971 (A.R. 22.11.1971 M.B. 06.01.1972)  
C.C.T. du 18.12.1972 (A.R. 13.03.1973 M.B. 01.05.1973)  
C.C.T. du 08.01.1974 (A.R. 29.03.1974 M.B. 09.07.1974)  
C.C.T. du 19.12.1974 (A.R. 15.05.1975 M.B. 24.10.1975)  
C.C.T. du 28.01.1977 (A.R. 01.07.1977 M.B. 17.08.1977)  
C.C.T. du 13.03.1984 (A.R. 06.09.1984 M.B. 29.09.1984)  
C.C.T. du 26.01.1987 (A.R. 10.12.1987 M.B. 06.01.1988)  
C.C.T. du 28.04.1988 (A.R. 25.10.1988 M.B. 09.11.1988), remplacée par  
C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 17.06.1992 M.B. 04.07.1992)  
C.C.T. du 28.06.1991 (A.R. 22.10.1992 M.B. 16.12.1992), modifiée par  
C.C.T. du 16.03.1995 (A.R. 02.06.1997 M.B. 13.08.1997)  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 30.04.2001 M.B. 21.08.2001)  
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 19.06.2003 M.B. 26.08.2003)  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 02.03.2001 M.B. 17.11.2004)  
C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 16.02.2006 M.B. 16.05.2006)  
C.C.T. du 13.12.2007 (A.R. 01.07.2008 – M.B. 04.09.2008)

---

#### Article 1

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.

#### Article 2

Les salaires barémiques ainsi que les salaires effectivement payés aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1 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 Ministère des Affaires Economiques, comme prévu par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 (M.B. du 31 décembre 1993), ratifié par la loi du 30.03.1994 (M.B. du 31.03.1994).

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

### **Article 3**

A partir du 1er 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 ainsi que le revenu minimum mensuel moyen garanti seront adaptés chaque année au 1er 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 précédente l'année de l'adaptation sont multipliés par l'index social de novembre de l'année précédente 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

### **Article 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<sup>er</sup> janvier 2011.

Au 1<sup>er</sup> 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.

=====



---

**OCTROI DE CHEQUES-REPAS**  
**C.C.T. DU 16 SEPTEMBRE 2015**

---

C.C.T. du 20.01.2012

---

**Article 1er**

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.

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 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 à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la convention collective de travail du 20 janvier 2012 concernant l'octroi de chèques-repas (numéro d'enregistrement 108614/CO/110).

**Article 3**

Dès le 1er octobre 2008, des chèques-repas sont octroyés conformément aux dispositions de l'article 19bis §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.

**Article 4**

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

Dans les entreprises qui accordaient déjà des chèques-repas, à concurrence ou non du montant maximal, un avantage équivalent doit 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 19bis §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.à.d. 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.

#### **Article 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 19bis §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.

#### **Article 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 prester selon son horaire, si elle n'avait pas pris de congé pour formation syndicale.

#### **Article 7**

A partir du 1er janvier 2012, la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas est augmentée de 0,50 euro.

A partir du 1er janvier 2012, il est donc attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux travailleurs occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 3,90 euros, en ce compris une contribution patronale de 2,81 euros et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 euros.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas est augmentée de 1,10 euros.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, il est donc attribué un chèque-repas par jour effectivement presté aux travailleurs occupés à temps plein, dont la valeur nominale est de 5,00 euros, en ce compris une contribution patronale de 3,91 euros et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 euros.

Dans les entreprises où les augmentations précitées ne peuvent pas ou ne peuvent pas être entièrement attribuées sous la forme de chèque-repas, un avantage équivalent pour le solde restant sera 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 .

### **Article 8**

Vu l'article 2 de l'arrêté royal du 29 juin 2014 modifiant l'article 19bis de l'arrêté royal 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, les chèques-repas sur support papier ne pouvaient être remis aux travailleurs que jusqu'au 30 septembre 2015. Par conséquent, les chèques-repas sont octroyés sous forme électronique à partir de cette date.

### **Article 9**

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

--°--

---

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2017 CONCERNANT LE PETIT CHOMAGE A L'OCCASION D'EVENEMENTS SPECIAUX**

---

## **Article 1**

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.

## **Article 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 1er : 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.

## **Article 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.

---

## **PRIME DE FIN D'ANNEE**

**C.C.T. DU 23 JUIN 2011**

---

C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 15.09.1993 - M.B. 17.11.1993), remplacée par  
C.C.T. du 07.05.1993 (A.R. 31.01.1995 - M.B. 19.05.1995), modifiée par  
C.C.T. du 03.03.1994 (A.R. 30.05.1997 - M.B. 13.08.1997), modifiée par  
C.C.T. du 16.03.1995 (A.R. 22.09.1995 - M.B. 03.01.1996), modifiée par  
C.C.T. du 07.05.1997 (A.R. 10.06.1998 - M.B. 07.10.1998), modifiée par  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 30.04.2001 - M.B. 21.08.2001), modifiée par  
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 12.05.2004 - M.B. 23.06.2004), modifiée par  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 05.05.2004 - M.B. 23.06.2004), modifiée par  
C.C.T. du 17.05.2006 (A.R. 19.07.2006 – M.B. 29.01.2007), modifiée par  
C.C.T. du 19.06.2007 (A.R. 02.06.2008 – M.B. 04.07.2008)  
C.C.T. du 16.07.2009 (A.R. 10.04.2010 – M.B. 23.06.2010)  
C.C.T. du 25.09.2009 (A.R. 10.09.2010 – M.B. 13.10.2010)

---

### **CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1**

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.

### **CHAPITRE II : PRIME DE FIN D'ANNEE**

#### **Article 2**

Dans les entreprises visées à l'article 1, une prime de fin d'année est accordée en 2011 et 2012, aux travailleurs et travailleuses qui au 30 novembre de chacune de ces années sont encore 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 1er 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.

#### **Article 3**

Le montant de la prime de fin d'année en 2011 est par heure effectivement prestée dans la période de référence égal à:

1° Pour les entreprises occupant jusqu'à 50 travailleurs et les entreprises n'ayant pas adhéré à la convention collective de travail précitée du 9 mars 1983 – régime de travail de 37,5 heures par semaine.

€ 0,7922 pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2010 au 31 décembre 2010 ;  
€ 0,8114 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 30 novembre 2011.

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

€ 0,8525 pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2010 au 31 décembre 2010 ;  
€ 0,8731 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 30 novembre 2011.

Pour la prime de fin d'année payable en 2012 et pour les primes de fin d'année des années suivantes, les montants mentionnés ci-dessus sont indexés au 1<sup>er</sup> 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 C.C.T. du 19 juin 2007, 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.

#### **Article 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.

#### **Article 5**

Les dispositions du chapitre II de cette Convention Collective de Travail ne sont pas d'application aux entreprises qui au cours des années 2011 et 2012 accordent un avantage équivalent, quel que soit sa dénomination.

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

## **Article 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 l'ouvrier/ière quitte 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 l'ouvrier/ière quitte 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 l'ouvrier/ière quitte 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 démission par le travailleur sans motif grave. Cette prime est payée au moment où l'ouvrier/ière quitte l'entreprise.

## **Article 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 C.C.T. pendant la durée de la convention.

## **Article 8**

Cette Convention Collective de Travail entre en vigueur au 1er janvier 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, adressée au président de la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile et aux organisations qui y sont représentées.

=====

---

**LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE  
A PARTIR DE 58/59 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIERE PROFESSIONNELLE**

**C.C.T. DU 4 JUILLET 2017**

---

**Article 1**

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.

**Article 2**

La présente convention collective de travail vise la continuation de l'application sectorielle du régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur de certains ouvriers et ouvrières, en cas de licenciement, qui avait été instaurée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 31 décembre 2018.

**Article 3**

En application de l'accord interprofessionnel du 2 février 2017 pour la période 2017-2018, de la Convention Collective de Travail n° 124 du 21 mars 2017 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés et la Convention Collective de Travail n° 125, conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, l'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise est prise en charge par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile, à condition que l'ouvrier(ière) licencié(e) remplisse les conditions fixées dans la Convention Collective de Travail n° 116 du 27 avril 2015 précitée, notamment :

- Remplir les conditions fixées dans la Convention Collective de Travail n° 125 du 21 mars 2017 précitée, notamment :  
Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 31 décembre 2017, avoir atteint l'âge de 58 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018.  
Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018, avoir atteint l'âge de 59 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018.

Le travailleur doit en outre être licencié durant la période de validité de la Convention Collective de Travail n° 125 du 21 mars 2017 précitée ;

- avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues – pendant au moins 5 ans;
- 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.

L'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise est, après une réduction des prestations de travail à mi-temps ou après une diminution de carrière de 4/5, comme prévues à la C.C.T. n°103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière) passe à la prépension, si l'ouvrier(ière) n'avait pas joui de la réduction des prestations de travail ou d'une diminution de carrière.

L'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise payée par le Fonds susmentionné s'élèvera à au moins 91,38 €.

#### **Article 4**

##### **§ 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 de sécurité d'existence 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 celle payée 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.

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, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

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.

### **Article 5**

La présente Convention Collective de Travail succède, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus, à la convention collective de travail du 30 mars 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans avec 40 ans de carrière professionnelle (numéro d'enregistrement 139285/CO/110).

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

=====

---

**LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE  
A PARTIR DE 60 ANS**

**C.C.T. DU 25 JUIN 2015**

---

**Article 1**

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.

**Article 2**

Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans en faveur d'ouvriers et ouvrières qui sont licenciés est poursuivi jusqu'au 31 décembre 2017.

Ce régime est basé sur la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

**Article 3 - Conditions d'âge et d'ancienneté**

3.1- Tous les **ouvriers**, qui sont licenciés par l'employeur sans motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise et à l'allocation complémentaire, prévus à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition qu'ils :

- soient âgés de 60 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail;
- puissent justifier 40 ans de carrière professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au moment de la fin du contrat de travail.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

3.2- Toutes les **ouvrières**, qui sont licenciées par l'employeur sans motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise et à l'allocation complémentaire, prévus à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition qu'elles :

- soient âgées de 60 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail;
- puissent justifier au moment de la fin du contrat de travail : 31 ans de carrière professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, 32 ans de carrière professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et 33 ans de carrière professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

#### **Article 4**

L'âge prévu à l'article 3 de la présente Convention Collective 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.

#### **Article 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.

#### **Article 6**

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, s'appliquent au présent régime sectoriel.

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 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'Arrêté Royal du 20 septembre 2012, où figuraient donc des droits sur base d'une ancienne convention collective de travail.

## **Article 7**

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise, en application de la présente Convention Collective de Travail, 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."

## **Article 8**

Pour le calcul de la rémunération nette de référence, il sera tenu compte, le cas échéant, des différences barémiques avec le revenu mensuel minimum moyen garanti conformément aux modalités de la Convention Collective de Travail du 22 mai 2003 (A.R. du 5 juin 2004; M.B. du 7 juillet 2004).

## **Article 9**

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le Fonds susmentionné s'élèvera au minimum à 91,38 €.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière de 4/5, dans le cadre de la C.C.T. n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière) passe au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ière) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

## **Article 10**

### **§ 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 de sécurité d'existence précité, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, modifiée pour la dernière fois par la loi-programme (I) du 29 mars 2012 et par l'arrêté royal du 19 juin 2012, 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.

De cette façon et conformément à l'article 17 §1, deuxième alinéa de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, il est dérogé à la règle prévue à l'article 17 §1, premier alinéa de l'arrêté royal précité.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée 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 6 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, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

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), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme (I) du 29 mars 2012 et par l'arrêté royal du 19 juin 2012.

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.

Considérant entre autres les dispositions de l'arrêté royal du 29 mars 2010, portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, 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.

### **Article 11**

Selon l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et l'arrêté royal du 3 mai 2007, toutes les sanctions, à savoir :

- les amendes administratives éventuelles,
- une allocation forfaitaire compensatoire journalière de l'O.N.Em.,
- les amendes correctionnelles éventuelles.

sont à charge des employeurs qui ne respectent pas l'obligation de remplacement,

### **Article 12**

La présente Convention Collective de Travail remplace, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la convention collective de travail du 14 février 2014 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans (n° d'enregistrement 120913/CO/110).

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2017.

=====

---

**LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE  
A PARTIR DE 62 ANS**

**C.C.T. DU 4 JUILLET 2017**

---

**Article 1**

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.

**Article 2**

La présente convention collective de travail vise l'application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise au cours de la période allant du 1er juillet 2017 au 31 décembre 2018, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

La présente convention collective de travail se rapporte au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus, comme prévu à l'article 2 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et à l'article 3 de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifié pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

**Article 3 - Conditions d'âge et d'ancienneté**

3.1- Tous les **ouvriers**, qui sont licenciés par l'employeur sans motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise et à l'allocation complémentaire, prévus à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition qu'ils :

- soient âgés de 62 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail;
- puissent justifier 40 ans de carrière professionnelle à la fin du contrat de travail, et ce à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

3.2- Toutes les **ouvrières**, qui sont licenciées par l'employeur sans motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise et à l'allocation complémentaire, prévus à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition qu'elles :

- soient âgées de 62 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail;
- puissent justifier au moment de la fin du contrat de travail : 31 ans de carrière professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, 32 ans de carrière professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et 33 ans de carrière professionnelles à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

#### **Article 4**

L'âge prévu à l'article 3 de la présente Convention Collective 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.

#### **Article 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.

#### **Article 6**

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, s'appliquent au présent régime sectoriel.

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 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, où figuraient donc des droits sur base d'une ancienne convention collective de travail.

#### **Article 7**

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise, en application de la présente Convention Collective de Travail, 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."

#### **Article 8**

Pour le calcul de la rémunération nette de référence, il sera tenu compte, le cas échéant, des différences barémiques avec le revenu mensuel minimum moyen garanti conformément aux modalités de la Convention Collective de Travail du 17 mai 2005 (A.R. du 16 décembre 2008 ; M.B. du 3 mars 2009).

#### **Article 9**

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le Fonds susmentionné s'élèvera au minimum à 91,38 €.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière de 4/5, dans le cadre de la C.C.T. n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière) passe au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ière) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

## **Article 10**

### **§ 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 de sécurité d'existence 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 celle payée 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 6 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, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

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.

### **Article 11**

Selon l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et l'arrêté royal du 3 mai 2007, toutes les sanctions, à savoir :

- les amendes administratives éventuelles,
- une allocation forfaitaire compensatoire journalière de l'O.N.Em.,
- les amendes correctionnelles éventuelles.

sont à charge des employeurs qui ne respectent pas l'obligation de remplacement,

### **Article 12**

La présente Convention Collective de Travail fait suite, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 31 décembre 2018, à la Convention Collective de Travail du 30 mars 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 139258/CO/110).

=====

---

**LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE  
EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS QUI ONT EXERCE UN METIER LOURD  
AVEC OU SANS PRESTATIONS DE NUIT**

**C.C.T. DU 4 JUILLET 2017**

---

**Article 1**

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.

**Article 2**

La présente convention collective de travail prévoit un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des ouvriers et des ouvrières qui sont licenciés et qui ont exercé un métier lourd et qui ont satisfait aux conditions visées à l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ce régime est basé sur la convention collective de travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail n° 121 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant pour 2017 et 2018 l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés qui sont licenciés et 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 et sur la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés qui sont licenciés et 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 conclue en application des conventions collectives de travail n° 120 et 121 précitées et a pour but d'octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs visés à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

### **Article 3 - Conditions d'âge et d'ancienneté**

3.1- Tous les ouvriers et ouvrières, qui sont licenciés par l'employeur sans motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise et à l'allocation complémentaire, prévus à la convention collective de travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition, conformément à l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et à l'article 3 de la convention collective de travail n° 121 précitée du Conseil National du Travail, que durant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 31 décembre 2018, ils :

- soient licenciés pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail ;
- soient âgés de 58 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017 ou de 59 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018;
- ET
- Ou bien avoir exercé un métier lourd comme visé à l'article 2 § 2 de la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017 précitée, conclue au sein du Conseil National du Travail
- Ou bien aient travaillé un minimum de 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil National de Travail 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.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

### **Article 4**

L'âge prévu à l'article 3 de la présente convention collective de travail doit être atteint au moment où le délai de préavis prend réellement fin.

### **Article 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.

## **Article 6**

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la convention collective de travail numéro 17 du Conseil National du Travail du 19 décembre 1974, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, s'appliquent au présent régime sectoriel. 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 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.

## **Article 7**

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise, en application de la présente convention collective de travail, 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 contenant des dispositions sociales, chapitre XI: "Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel."

## **Article 8**

Pour le calcul de la rémunération nette de référence, il sera tenu compte, le cas échéant, des différences barémiques avec le revenu mensuel minimum moyen garanti conformément aux modalités de la convention collective de travail du 17 mai 2005 (A.R. du 16 décembre 2008; M.B. du 3 mars 2009).

## **Article 9**

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le Fonds susmentionné s'élèvera au minimum à 91,38 €.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière de 4/5 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 où l'ouvrier(ière) passe au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ière) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

## **Article 10**

### **§ 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 de sécurité d'existence 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 celle payée 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 6 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, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

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.

### **Article 11**

Selon l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et l'arrêté royal du 3 mai 2007, toutes les sanctions pour non-respect de l'obligation de remplacement, à savoir :

- les amendes administratives éventuelles,
- une allocation forfaitaire compensatoire journalière de l'O.N.Em.,
- les amendes correctionnelles éventuelles.

sont à charge de l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de remplacement.

### **Article 12**

La présente convention collective de travail remplace à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2017 la convention collective de travail du 30 mars 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs qui ont exercé un métier lourd avec prestations de nuit (numéro d'enregistrement 139260/CO/110) et la convention collective de travail du 30 mars 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs qui ont exercé un métier lourd (numéro d'enregistrement 139259/CO/110).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

=====

---

## REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT

C.C.T. DU 17 MAI 2005

---

C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 10.08.2001 – M.B. 28.11.2001), remplacée par  
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 19.06.2003 – M.B. 26.08.2003)  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 12.04.2004 – M.B. 08.06.2004)  
C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 15.06.2006 – M.B. 06.09.2006)

---

### Article 1

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.

### Article 2

- 1° A partir du 1er septembre 1999 les ouvriers et ouvrières recevront une indemnité forfaitaire € 0,2479 par jour effectivement presté 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.
- 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<sup>er</sup> janvier 2002 à € 0,4958 par jour effectivement presté.
- 3° A partir du 1er janvier 2004 une indemnité forfaitaire de € 0,75 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.
- 4°. A partir du 1er janvier 2006 une indemnité forfaitaire de € 0,90 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.

Cette indemnité n'est pas due par les employeurs qui paient déjà un avantage équivalent, quel que soit sa dénomination.

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

**Article 3**

Cette Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 22 mai 2003 relative au remboursement des frais de déplacement.

Cette Convention Collective de Travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 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.

=====

---

## **LE REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI**

---

C.C.T. du 19.01.1982 (A.R. 15.06.1982 - M.B. 02.07.1982), remplacée par  
C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 12.11.1992 - M.B. 06.01.1993)  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 14.03.2002 - M.B. 30.04.2002)  
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 03.05.2003 - M.B. 20.06.2003)  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 05.06.2004 - M.B. 07.07.2004)

---

### **Article 1**

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.

### **Article 2**

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.

### **Article 3**

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

### **Article 4**

Les ouvriers et ouvrières pour qui la différence entre :

- d'une part le salaire pour la période du 1 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.

## **Article 5**

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 : e.a. 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.

## **Article 6**

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 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.

## **Article 7**

Lorsqu'un ouvrier ou ouvrière, dont le salaire horaire effectivement payé, augmenté du taux horaire de la prime de fin d'année, 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'accidents 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.

## **Article 8**

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).

## **Article 9**

A 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.

## **Article 10**

La présente Convention Collective remplace la Convention Collective du 19 janvier 1982 (A.R. 15.06.1982 - M.B. 02.07.1982) et du 28 avril 1999 concernant le salaire minimum mensuel garanti.

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1 janvier 2001 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.

=====

---

## SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### C.C.T. DU 29 AOUT 2017

---

C.C.T. du 19.06.2007 (A.R. 29.06.2008 – M.B. 04.09.2008)

C.C.T. du 16.07.2009 (A.R. 28.04.2010 – M.B. 29.07.2010)

C.C.T. du 25.09.2009 (n° d'enregistrement 96376)

C.C.T. du 23.06.2011 (n° d'enregistrement 105778)

---

#### **Chapitre I – Champ d'application**

##### **Article 1**

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**

##### **Article 2**

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. Les salaires barémiques ont été fixés comme suit dès le 1er janvier 2017.

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<sup>er</sup> juillet 1983 – régime de travail de 38 heures par semaine.

Catégorie salariale 1 : 10,6989 EUR

Catégorie salariale 2 : 10,9707 EUR

Catégorie salariale 3 : 11,2423 EUR

Catégorie salariale 4 : 11,5154 EUR

Catégorie salariale 5 : 11,7861 EUR

Catégorie salariale 6 : 12,6371 EUR

Catégorie salariale 7 : 12,9347 EUR

Catégorie salariale 8 : 14,1984 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 : 10,8472 EUR

Catégorie salariale 2 : 11,1196 EUR

Catégorie salariale 3 : 11,3920 EUR

Catégorie salariale 4 : 11,6641 EUR

Catégorie salariale 5 : 11,9364 EUR

Catégorie salariale 6 : 12,8006 EUR

Catégorie salariale 7 : 13,1003 EUR

Catégorie salariale 8 : 14,3803 EUR

Les salaires effectifs et barémiques augmentent de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre, les salaires barémiques sont fixés comme suit :

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<sup>er</sup> juillet 1983 – régime de travail de 38 heures par semaine.

Catégorie salariale 1: 10,8166 EUR

Catégorie salariale 2: 11,0914 EUR

Catégorie salariale 3: 11,3660 EUR

Catégorie salariale 4: 11,6421 EUR

Catégorie salariale 5: 11,9157 EUR

Catégorie salariale 6: 12,7761 EUR

Catégorie salariale 7: 13,0770 EUR

Catégorie salariale 8: 14,3546 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: 10,9665 EUR

Catégorie salariale 2: 11,2419 EUR

Catégorie salariale 3: 11,5173 EUR

Catégorie salariale 4: 11,7924 EUR

Catégorie salariale 5: 12,0677 EUR

Catégorie salariale 6: 12,9414 EUR

Catégorie salariale 7: 13,2444 EUR

Catégorie salariale 8: 14,5385 EUR

### **Article 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**

### **Article 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.

### **Article 5**

#### **5.1. Travail en équipes – équipes alternantes**

Le salaire minimum, tel que fixé à l'article 2, des travailleurs qui travaillent en équipes alternants 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.

### **Article 6 - Chauffeurs - Livreurs**

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

### **Article 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.

### **Article 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.

### **Article 7 Etudiants**

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

### **Article 8**

Les différentes parties qui sont représentées dans la Commission Paritaire pour l'entretien du textile s'engagent, pour la durée de cet accord, à respecter la paix sociale sur tous les niveaux et sur tous les points convenus dans la présente Convention Collective de Travail.

## **Article 9**

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 29 août 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la Convention Collective de Travail du 23 juin 2011 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.

=====

---

## STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

C.C.T. DU 14 FEVRIER 2014

---

C.C.T. du 19.04.1985 (A.R. 15.10.1985 - M.B. 07.11.1985), modifiée par  
C.C.T. du 12.12.1989 (A.R. 09.04.1990 - M.B. 05.05.1990), remplacée par  
C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. 27.05.1992 - M.B. 04.08.1992), modifiée par  
C.C.T. du 13.10.1995 (A.R. 06.06.1997 - M.B. 13.08.1997)  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 10.08.2001 - M.B. 08.12.2001), modifiée par  
C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 01.09.2006 - M.B. 05.10.2006)  
C.C.T. du 01.10.2007  
C.C.T. du 23.06.2011

---

### **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 1**

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.

#### **Article 2**

§ 1 Dans les entreprises, visées à l'article 1 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 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 tous 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.

### **Article 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 : COMPETENCES**

### **Article 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.

## **Article 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.

## **Article 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.

## **Article 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 DESIGNÉ COMME DELEGUÉ SYNDICAL**

### **Article 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, 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 10 ans, sauf si au niveau de l'entreprise une condition d'ancienneté moins élevée est convenue.

## **CHAPITRE IV - DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX**

### **Article 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 de 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 mentionnée au § 2, 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 au § 2, pour conciliation à la Commission Paritaire pour l'entretien du textile.

## **Article 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, prennent fin au moment de la désignation des nouveaux délégués syndicaux et au plus tard trois 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.

## **Article 11**

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) lorsque l'intéressé ne fait plus partie du personnel 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 DELEGATION SYNDICALE**

### **Article 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.

### **Article 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

### **Article 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.

### **Article 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 DELEGUE SYNDICAL**

### **Article 16**

A 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 - REGLEMENT DES LITIGES**

### **Article 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 DELEGUE SYNDICAL**

### **Article 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 des élus, représentants du personnel, au conseil d'entreprise et/ou 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**

### **Article 19**

La présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective de Travail du 23 juin 2011 concernant le statut de la délégation syndicale (numéro d'enregistrement 105789/CO/110) et entre en vigueur le 14 février 2014.

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.

=====

---

## LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

C.C.T. DU 16 JUILLET 2009

---

C.C.T. du 22.05.1990 (A.R. 21.12.1990 - M.B. 01.02.1991), modifiée par  
C.C.T. du 07.02.1991 (A.R. \*\*.\*\*.\*\*\*\* - M.B. \*\*.\*\*.\*\*\*\*), remplacée par  
C.C.T. du 07.05.1993 (A.R. 18.01.1995 - M.B. 21.04.1995), remplacée par  
C.C.T. du 16.03.1995 (A.R. 03.10.1995 - M.B. 03.01.1996), remplacée par  
C.C.T. du 07.05.1997 (A.R. 24.06.1998 - M.B. 07.10.1998), remplacée par  
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 11.05.2001 - M.B. 02.08.2001), remplacée par  
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 22.06.2003 - M.B. 28.06.2003), remplacée par  
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 10.08.2005 - M.B. 12.12.2005), remplacée par  
C.C.T. du 17.05.2005 (A.R. 17.03.2006 - M.B. 09.05.2006), remplacée par  
C.C.T. du 19.06.2007 (A.R. 02.06.2008 - M.B. 04.07.2008)

---

### **I. CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1**

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.

#### **Article 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.

### **II. DISPOSITIONS**

#### **Article 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.

#### **Article 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.

#### **Article 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 moins.

§ 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.

## **Article 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 24 heures 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.

## **Article 7**

La durée hebdomadaire du travail des horaires variables, calculée conformément aux dispositions fixées à l'article 26bis, § 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.

## **Article 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.

## **Article 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.

## **III. DISPOSITIONS FINALES**

La présente Convention Collective de Travail produit ses effets le 1er janvier 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, adressée au président de la Commission paritaire pour l'entretien du textile et aux organisations qui y sont représentées.

=====

---

## TRAVAIL INTERIMAIRE

C.C.T. DU 23 JUIN 2011

---

### Article 1

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

### Article 2

L'emploi d'un travailleur intérimaire sera limité à une période de maximum 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 que repris dans l'article 1 § 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.

### Article 3

Cette Convention Collective de Travail entre en vigueur le 23 juin 2011 et est conclue pour une durée indéterminée

=====

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2017/201297]

9 MARS 2017. — Arrêté royal fixant, pour les blanchisseries, les lavoirs, les entreprises de repassage ainsi que les dépôts et "shops" s'occupant d'une ou de plusieurs activités de ce secteur d'activité, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (CP 110) (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1<sup>er</sup>, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011, et § 3, modifié par les lois des 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Vu l'avis de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, donné le 10 octobre 2016;

Considérant que la nature des services offerts par le secteur de l'entretien des textiles implique que les délais de livraison sont courts en raison des grandes fluctuations de la demande, qu'en outre, la demande pour ces services est très variable et est influencée par des jours fériés (surtout un impact sur les lavoirs et les nettoiyages à sec), les conditions climatiques (affectant surtout les nettoiyages à sec), les saisons (impact sur le volume et la composition du chiffre d'affaire) et les saisons touristiques (impact sur les entreprises situées dans les régions touristiques) et que ce secteur connaît une forte tension de main-d'œuvre (principalement des ouvrières non-qualifiées);

Considérant qu'en raison de ces circonstances exceptionnelles pour certaines entreprises situées au littoral et dans les centres touristiques, ressortissant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit, qui comporte au moins un jour de travail par semaine, soit instauré pour une durée supérieure à trois mois.

Vu l'avis 60.597/1 du Conseil d'État, donné le 31 janvier 2017, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> 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.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2017/201297]

9 MAART 2017. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst voor de witwasserijen, de zelfwasserijen, de strijkondernemingen, en voor de depots en "shops" die zich met één of meer bedrijvigheden van voornoemde bedrijfssector bezighouden (PC 110) (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011, en § 3, gewijzigd bij de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor de textielverzorging, gegeven op 10 oktober 2016;

Overwegende dat de aard van de diensten aangeboden door de textielverzorgingssector inhoudt dat de leveringstermijnen kort zijn door de grote schommelingen in de vraag, dat bovendien de vraag naar deze diensten zeer variabel is en beïnvloed wordt door feestdagen (vooral impact op wasserijen en droogkuis), weersomstandigheden (vooral invloed op droogkuis), jaargetijden (invloed op volume en samenstelling van de omzet) en toeristische seizoenen (invloed op bedrijven in toeristische streken) en dat deze sector zeer personeelsintensief is (hoofdzakelijk tewerkstelling van laaggeschoolde werksters);

Overwegende dat de regeling van gedeeltelijke arbeid, die ten minste één arbeidsdag per week omvat, ten gevolge van deze uitzonderlijke omstandigheden voor sommige in de kuststreek en in de toeristische centra gelegen ondernemingen, die onder het Paritair Comité voor de textielverzorging ressorteren, onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet ingevoerd worden.

Gelet op advies 60.597/1 van de Raad van State, gegeven op 31 januari 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de witwasserijen, de zelfwasserijen, de strijkondernemingen, en van de depots en "shops" die zich met één of meer bedrijvigheden van voornoemde bedrijfssector bezighouden.

**Art. 2.** Bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden worden geschorst, of mag een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd, vanaf de eerste arbeidsdag volgend op die van de kennisgeving.

Van deze regeling mag de werkgever slechts zestien maal per jaar gebruik maken.

De ondernemingen, die gebonden zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1983, gesloten in het Paritair Comité voor het wasserij-, ververij- en ontvettingsbedrijf, betreffende de aanwending van de bijkomende loonmatiging voor de tewerkstelling, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 1983, mogen twintig maal per jaar van deze afwijking gebruik maken.

Deze kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ofwel door overhandiging van een individuele schriftelijke kennisgeving aan de werkloos gestelde werklieden.

De individuele kennisgeving moet door hen ondertekend worden.

Naargelang van het geval, vermeldt de kennisgeving, ofwel de naam, voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden, ofwel de afdelingen of secties van de onderneming, ofwel de beroepscategorieën waarvan de bedrijvigheid wordt geschorst of beperkt.

**Art. 3.** Bij volledig gebrek aan werk dat ofwel de gehele onderneming ofwel een afdeling ervan, ofwel één of meer beroepscategorieën betreft, mag de schorsing in geen geval langer duren dan zes opeenvolgende arbeidsdagen al dan niet onderbroken door een zondag, een feestdag of elke andere gewone inactiviteitsdag.

**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<sup>er</sup>, 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 2017 et cesse d'être en vigueur le 24 mai 2019.

**Art. 10.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 9 mars 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Emploi  
K. PEETERS

—————  
Note

(1) Références au *Moniteur belge*:  
Loi du 3 juillet 1978,  
*Moniteur belge* du 22 août 1978.  
Loi du 29 décembre 1990,  
*Moniteur belge* du 9 janvier 1991.  
Loi du 26 juin 1992,  
*Moniteur belge* du 30 juin 1992.  
Loi du 30 décembre 2001,  
*Moniteur belge* du 31 décembre 2001.  
Loi du 4 juillet 2011,  
*Moniteur belge* du 19 juillet 2011.

**Art. 4.** Wanneer de werkgever, bij gedeeltelijk gebrek aan werk, een regeling van gedeeltelijke arbeid invoert, dient deze regeling als volgt ingericht te worden:

1° ofwel door de tewerkstelling van het gehele personeel van de onderneming, van de afdeling of van de betrokken beroepscategorie(-ën) gedurende:

a) ofwel ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken;

b) ofwel ten minste één arbeidsdag en minder dan drie arbeidsdagen per week;

2° ofwel door een beurtregeling waarbij de arbeidsdagen, zoals onder 1° vermeld, op een billijke wijze wordt verdeeld, onder de werklieden van de gehele onderneming, van de afdeling of van de betrokken beroepscategorie(-ën).

**Art. 5.** Onverminderd de bepalingen van artikel 2, tweede lid, kan:

1° de bij artikel 4, 1°, a), bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid voor een onbepaalde duur worden ingevoerd;

2° de bij artikel 4, 1°, b), bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid, slechts voor een duur van ten hoogste drie maanden worden ingevoerd, behalve in de kuststreek en in de toeristische centra, waar deze regeling voor een duur van ten hoogste vier maanden kan worden ingevoerd.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder kuststreek verstaan, de gemeenten die niet verder dan vijf kilometer van de kust gelegen zijn.

Als toeristische centra worden beschouwd, de plaatsen die aan ten minste twee van de volgende voorwaarden voldoen:

a) de plaatsen waar de meeste hotels gedurende ten minste zes maanden per jaar gesloten zijn;

b) de plaatsen waar het aantal verblijfhouders op sommige tijdstippen van het jaar in aanzienlijke mate toeneemt;

c) de plaatsen waar het in het hotelbedrijf tewerkgesteld personeel op sommige tijdstippen van het jaar sterk toeneemt.

**Art. 6.** Wanneer de werkgever, bij gedeeltelijk gebrek aan werk, een regeling van gedeeltelijke arbeid invoert, is het maximum aantal werkloosheidsdagen vastgesteld op vier wanneer het een wekelijkse regeling betreft.

**Art. 7.** Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet de bij artikel 2, vierde lid, bedoelde kennisgeving vermelden:

1° de datum waarop de volledige schorsing van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid ingaat en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

**Art. 8.** Voor de toepassing van dit besluit wordt als arbeidsdag beschouwd, elke dag waarop overeenkomstig de in het arbeidsreglement vastgestelde arbeidstijdregeling normaal moet gewerkt worden.

**Art. 9.** Dit besluit treedt in werking op 25 mei 2017 en treedt buiten werking op 24 mei 2019.

**Art. 10.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 9 maart 2017.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk  
K. PEETERS

—————  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:  
Wet van 3 juli 1978,  
*Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.  
Wet van 29 december 1990,  
*Belgisch Staatsblad* van 9 januari 1991.  
Wet van 26 juni 1992,  
*Belgisch Staatsblad* van 30 juni 1992.  
Wet van 30 december 2001,  
*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001.  
Wet van 4 juli 2011,  
*Belgisch Staatsblad* van 19 juli 2011.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2017/201298]

9 MARS 2017. — Arrêté royal fixant, pour les entreprises qui s'occupent de la teinture, du nettoyage chimique et du repassage de vêtements ou d'objets d'ameublements, et pour les dépôts et "shops" s'occupant d'une ou de plusieurs activités de ce secteur d'activité, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (CP 110) (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1<sup>er</sup>, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011, et § 3, modifié par les lois des 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Vu l'avis de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, donné le 10 octobre 2016;

Considérant que la nature des services offerts par le secteur de l'entretien des textiles implique que les délais de livraison sont courts en raison des grandes fluctuations de la demande, qu'en outre, la demande pour ces services est très variable et est influencée par des jours fériés (surtout un impact sur les lavoirs et les nettoyages à sec), les conditions climatiques (affectant surtout les nettoyages à sec), les saisons (impact sur le volume et la composition du chiffre d'affaire) et les saisons touristiques (impact sur les entreprises situées dans les régions touristiques) et que ce secteur connaît une forte tension de main-d'œuvre (principalement des ouvrières non-qualifiées);

Considérant qu'en raison de ces circonstances exceptionnelles pour certaines entreprises situées au littoral et dans les centres touristiques, ressortissant de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit, qui comporte au moins un jour de travail par semaine, soit instauré pour une durée supérieure à trois mois;

Vu l'avis 60.596/1 du Conseil d'État, donné le 31 janvier 2017, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** 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<sup>o</sup> 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;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2017/201298]

9 MAART 2017. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst voor de ondernemingen die klederen of stofferingsvoorwerpen verven, chemisch reinigen of strijken, alsmede voor de depots en "shops" die zich met één of meer bedrijvigheden van voornoemde bedrijfssector bezighouden (PC 110) (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011, en § 3, gewijzigd bij de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor de textielverzorging, gegeven op 10 oktober 2016;

Overwegende dat de aard van de diensten aangeboden door de textielverzorgingssector inhoudt dat de leveringstermijnen kort zijn door de grote schommelingen in de vraag, dat bovendien de vraag naar deze diensten zeer variabel is en beïnvloed wordt door feestdagen (vooral impact op wasserijen en droogkuis), weersomstandigheden (vooral invloed op droogkuis), jaargetijden (invloed op volume en samenstelling van de omzet) en toeristische seizoenen (invloed op bedrijven in toeristische streken) en dat deze sector zeer personeelsintensief is (hoofdzakelijk tewerkstelling van laaggeschoolde werksters);

Overwegende dat de regeling van gedeeltelijke arbeid, die ten minste één arbeidsdag per week omvat, ten gevolge van deze uitzonderlijke omstandigheden voor sommige in de kuststreek en in de toeristische centra gelegen ondernemingen, die onder het Paritair Comité voor de textielverzorging ressorteren, onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet ingevoerd worden;

Gelet op advies 60.596/1 van de Raad van State, gegeven op 31 januari 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die klederen of stofferingsvoorwerpen verven, chemisch reinigen of strijken, alsmede voor de depots en "shops" die zich met één of meer bedrijvigheden van voormelde bedrijfssector bezighouden.

**Art. 2.** Bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden worden geschorst, of mag een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd, vanaf de eerste arbeidsdag volgend op die van de kennisgeving.

Van deze regeling mag de werkgever slechts gedurende de maanden november, december, januari en februari gebruik maken.

Deze kennisgeving geschiedt door aanplakking van een bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ofwel door overhandiging van een individuele schriftelijke kennisgeving aan de werkloos gestelde werklieden.

De individuele kennisgeving moet door hen ondertekend worden.

Naargelang van het geval, vermeldt de kennisgeving, ofwel de naam, voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden, ofwel de afdeling of secties van de onderneming, ofwel de beroepscategorieën waarvan de bedrijvigheid wordt geschorst of beperkt.

**Art. 3.** Bij volledig gebrek aan werk dat ofwel de gehele onderneming ofwel een afdeling ervan, ofwel één of meer beroepscategorieën betreft, mag de schorsing in geen geval langer duren dan zes opeenvolgende arbeidsdagen al dan niet onderbroken door een zondag, een feestdag of elke andere gewone inactiviteitsdag.

**Art. 4.** Wanneer de werkgever, bij gedeeltelijk gebrek aan werk, een regeling van gedeeltelijke arbeid invoert, dient deze regeling als volgt ingericht te worden:

1<sup>o</sup> ofwel door de tewerkstelling van het gehele personeel van de onderneming, van de afdeling of van de betrokken beroepscategorie(ën) gedurende:

a) ofwel ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken;

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 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<sup>er</sup>, 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 2017 et cesse d'être en vigueur le 24 mai 2019.

**Art. 10.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 9 mars 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

\_\_\_\_\_  
Note

(1) Références au *Moniteur belge*:  
Loi du 3 juillet 1978,  
*Moniteur belge* du 22 août 1978.  
Loi du 29 décembre 1990,  
*Moniteur belge* du 9 janvier 1991.  
Loi du 26 juin 1992,  
*Moniteur belge* du 30 juin 1992.  
Loi du 30 décembre 2001,  
*Moniteur belge* du 31 décembre 2001.  
Loi du 4 juillet 2011,  
*Moniteur belge* du 19 juillet 2011.

b) ofwel ten minste één arbeidsdag en minder dan drie arbeidsdagen per week;

2° ofwel door een beurtregeling waarbij de arbeidsdagen, zoals onder 1° vermeld, op een billijke wijze wordt verdeeld, onder de werklieden van de gehele onderneming, van de afdeling of van de betrokken beroeps categorie(ën).

**Art. 5.** Onverminderd de bepalingen van artikel 2, tweede lid, kan:

1° de bij artikel 4, 1°, a), bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid voor een onbepaalde duur worden ingevoerd;

2° de bij artikel 4, 1°, b), bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid, slechts voor een duur van ten hoogste drie maanden worden ingevoerd, behalve in de kuststreek en in de toeristische centra, waar deze regeling voor een duur van ten hoogste vier maanden kan worden ingevoerd.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder kuststreek verstaan, de gemeenten die niet verder dan vijf kilometer van de kust gelegen zijn.

Als toeristische centra worden beschouwd, de plaatsen die aan ten minste twee van de volgende voorwaarden voldoen:

a) de plaatsen waar de meeste hotels gedurende ten minste zes maanden per jaar gesloten zijn;

b) de plaatsen waar het aantal verblijfhouders op sommige tijdstippen van het jaar in aanzienlijke mate toeneemt;

c) de plaatsen waar het in het hotelbedrijf tewerkgesteld personeel op sommige tijdstippen van het jaar sterk toeneemt.

**Art. 6.** Wanneer de werkgever, bij gedeeltelijk gebrek aan werk, een regeling van gedeeltelijke arbeid invoert, is het maximum aantal werkloosheidsdagen vastgesteld op vier wanneer het een wekelijkse regeling betreft.

**Art. 7.** Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet de bij artikel 2, vierde lid, bedoelde kennisgeving vermelden:

1° de datum waarop de volledige schorsing van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid ingaat en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

**Art. 8.** Voor de toepassing van dit besluit wordt als arbeidsdag beschouwd, elke dag waarop overeenkomstig de in het arbeidsreglement vastgestelde arbeidstijdregeling normaal moet gewerkt worden.

**Art. 9.** Dit besluit treedt in werking op 25 mei 2017 en treedt buiten werking op 24 mei 2019.

**Art. 10.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 9 maart 2017.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
K. PEETERS

\_\_\_\_\_  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:  
Wet van 3 juli 1978,  
*Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.  
Wet van 29 december 1990,  
*Belgisch Staatsblad* van 9 januari 1991.  
Wet van 26 juni 1992,  
*Belgisch Staatsblad* van 30 juni 1992.  
Wet van 30 december 2001,  
*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001.  
Wet van 4 juli 2011,  
*Belgisch Staatsblad* van 19 juli 2011.

---

**REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR**  
**TYPE POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISES**

---

A.R. du 02.06.1980 - M.B. 25.09.1980

---

**SECTION I - SIEGE ET COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE**

**Article 1**

Le siège du conseil d'entreprise de \*\*\*\*\* est établi à \*\*\*\*\*.

**Article 2**

Le conseil d'entreprise est composé :

- a) du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs ou 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 serait empêché;
- 2° dans le cas où le mandat du délégué effectif aurait pris fin par suite d'une des raisons prévues dans le littéra deux de l'article 11 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 DU CONSEIL D'ENTREPRISE**

### **Article 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 (M.B. 25.11.1972), modifiée par celle du 25 juillet 1974, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 septembre 1974 (M.B. 09.11.1974), et l'arrêté royal du 27 septembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises (M.B. 28.11.1973);

- 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 oeuvres 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 de l'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 - REUNIONS, CONVOCATIONS ET ORDRE DU JOUR**

#### **Article 4**

Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège, indiqué à l'article 1.

#### **Article 5**

Le conseil d'entreprise se réunit au moins une fois par mois, à l'heure, à la date et au lieu fixé 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.

#### **Article 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.

#### **Article 7**

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire au plus tard cinq jours avant la séance.

Il contient 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.

### **Article 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 lui 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 - PRESIDENCE ET SECRETARIAT**

### **Article 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.

#### **Article 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.

#### **Article 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.

#### **Article 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.

#### **Article 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.

#### **Article 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 - PROCÈS-VERBAL**

#### **Article 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 la quelle 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.

### **Article 16**

Le procès-verbal doit mentionner :

- 1° le 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.

### **Article 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 DECISIONS**

### **Article 18**

Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents.

## **SECTION VII - ARCHIVES**

### **Article 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 - INFORMATION DU PERSONNEL**

### **Article 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.

### **Article 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'ETUDE, D'INFORMATION ET DE CONSULTATIONS**

### **Article 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, § 2, de l'arrêté royal n° 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 (M.B. 31.10.1978).

## **SECTION X - PRESTATIONS DES DELEGUES**

### **Article 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 - 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 éventuels 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**

### **Article 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.

### **Article 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**

### **Article 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.

### **Article 27**

Cette décision remplace la décision du 12 juin 1979, prise dans le Comité Paritaire pour les Blanchisseries et les Entreprises de Teinturerie et de Dégraissage, qui établit un modèle d'un règlement intérieur pour les conseils d'entreprises des Blanchisseries et des entreprises de Teinturerie et des Dégraissage, déclaré obligatoire par Arrêté Royal du 2 juin 1980.

**Article 28**

Cette décision entre en vigueur dès le 1er janvier 1999 et est conclue pour une période indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois, notifié par une lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire de l'Entretien du Textile ainsi qu'aux organisations représentées au sein de cette commission.

=====

---

## RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

### POUR LES COMITÉS POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES BLANCHISSERIES (PC 110)

---

#### Siège et composition du comité

##### Article 1

Le siège du comité de l'unité technique d'exploitation est situé à:

Rue et n°: .....

Localité: .....

où se déroulent ses réunions.

##### Article 2

Le comité est composé des membres suivants:

- Le chef d'entreprise ou le responsable d'entreprise avec compétence totale et un ou plusieurs représentants et suppléants désignés par lui et qui ont la compétence de le représenter et de l'engager sur base des postes de direction qu'ils occupent au sein de l'entreprise. Le nombre de ces représentants ne peut dépasser celui des représentants du personnel.  
Les mandats des représentants de l'employeur durent quatre ans, à condition cependant qu'ils ne perdent pas au cours de cette période, le poste de direction tel que mentionné plus haut. Ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs aux élections suivantes.
- Un nombre de représentants du personnel effectifs et suppléants. Le nombre de représentants effectifs ne peut être inférieur à deux.

##### Article 3

Participent d'office aux réunions du comité: le chef du service interne pour la prévention et la protection au travail et son/ses adjoint/s éventuel/s.

##### Article 4

Moyennant un accord au sein du comité PPT, d'autres experts peuvent participer aux réunions du comité.

Dans une *annexe séparée* du présent règlement, figure la composition complète du comité.

## **Remplacement d'un membre effectif**

### **Article 5**

Le membre suppléant siégera en remplacement d'un membre effectif:

- au cas où celui-ci est empêché d'assister à la réunion du comité
- lorsque le mandat du membre effectif prend fin suite à un des motifs mentionnés dans la loi. Dans ce cas, le membre suppléant achève son mandat.

Lorsque le mandat d'un ou plusieurs membres effectifs prend fin, ceux-ci sont successivement remplacés par:

1. Les membres suppléants de la même liste dans l'ordre où ils ont été élus.
2. Les candidats non élus de la même liste dans l'ordre du nombre de voix qu'ils ont obtenues.

## **Mission du comité**

### **Article 6**

Le comité a pour mission essentielle de rechercher et de proposer tout moyen visant à atteindre les conditions optimales de sécurité, d'hygiène et de santé et à contribuer de manière active dans tout ce qui est entrepris pour améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ce, dans le cadre du Code sur le bien-être au travail, la loi sur le bien-être et le RGPT. Le CPPT a essentiellement une mission consultative.

Si un avis n'est pas donné à l'unanimité des voix, dans le rapport il faut faire mention des points de vue contraires.

## **Présences et décisions**

### **Article 7**

Le comité ne peut valablement se réunir et prendre des décisions, que si au moins un représentant de l'employeur et la moitié des représentants du personnel sont présents.

Etant donné que pour prendre des décisions au sein du comité l'accord préalable du CPPT est nécessaire, cela se fait à l'unanimité des voix.

Pour les autres cas la simple majorité des membres présents suffit, en d'autres termes une majorité aussi bien au sein du groupe des représentants du personnel que des représentants patronaux.

## **Réunions**

### **Article 8**

Les réunions du comité ont lieu pendant les heures normales de travail. Le comité peut également décider d'organiser les réunions en dehors des heures de travail. Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel, mais n'est jamais considéré comme travail supplémentaire.

Les frais de transport supplémentaires des représentants du personnel qui assistent aux réunions du comité sont à charge de l'employeur dans les cas suivants:

- ° lorsqu'ils assistent à des réunions inter-sièges
- ° lorsqu'ils doivent assister en dehors des heures de travail normales à des réunions en utilisant leur propre moyen de transport
- ° lorsqu'ils sont dans l'impossibilité d'utiliser leur moyen de transport habituel.

### **Article 9**

Le comité se réunit une fois par mois. Le jour, l'heure et le lieu seront fixés de commun accord par le comité lors de la première réunion après les élections.

Les dates des réunions seront fixées au début d'une nouvelle année civile.

Au cas où une date fixe ne peut être maintenue pour de motifs sérieusement fondés, la réunion est ajournée au jour ouvrable suivant si le comité n'a pas convenu une autre date.

### **Article 10**

Le comité se réunit également à la demande du président ou d'au moins un tiers des représentants du personnel au sein du comité. Les membres du comité formulant la demande, communiquent les points qu'ils souhaitent voir figurer à l'ordre du jour.

A cette réunion supplémentaire sont convoqués les membres du CPPT comme défini à l'article 11. Si possible la convocation comprendra également l'ordre du jour de la réunion.

Le comité se réunit de manière immédiate lorsque :

- ° il y a un problème urgent
- ° un accident grave, un incident technique ou une intoxication grave se produit ou risque de se produire.

## **Convocation**

### **Article 11**

Chaque membre effectif du comité est convoqué par écrit au moins huit jours avant la réunion. Les membres du comité n'étant pas présents à l'entreprise au moment de la convocation, la reçoivent par courrier.

La convocation mentionne la date, l'heure, le lieu et l'ordre du jour de la réunion et est accompagnée de tous les documents nécessaires, tels que le rapport de la réunion antérieure du comité et le rapport mensuel du service interne pour la prévention et la protection au travail.

### **Article 12**

Lorsqu'un membre effectif du comité est empêché de participer à la réunion, il doit en avertir le suppléant qui entre en considération en premier, ainsi que le supérieur hiérarchique et le secrétaire du comité.

### **Article 13**

Le médecin du travail reçoit également une convocation et les documents correspondants pour chaque réunion. Au moins une fois par an, il doit assister aux réunions du comité où est traité le rapport annuel du service médical.

A la demande du comité, il doit également assister à d'autres réunions du comité.

## **Taches du président**

### **Article 14**

Le chef d'entreprise préside les réunions. Lors de la première réunion après les élections, le président désigne le président suppléant, qui aura alors les mêmes compétences et la même autorité que le chef d'entreprise.

Le président veille au bon fonctionnement du comité, conduit et clôture les débats, soumet les questions au sujet desquelles une décision doit être prise et annonce les décisions intervenues.

Vu qu'un esprit de collaboration est indispensable pour le bon fonctionnement d'un CPPT, le président veillera à ce que les débats se déroulent de manière objective en toute dignité et dans le respect réciproque des différentes opinions.

Le président se charge et porte la responsabilité de l'exécution des décisions du comité. A défaut de dispositions légales en la matière, le comité fixe la période endéans laquelle la décision prise doit être exécutée.

Le président met à la disposition du comité les locaux et matériel nécessaires où ils peuvent signaler les dangers constatés au supérieur immédiat et au conseiller en prévention.

Le président donne aux représentants du personnel au sein du comité la possibilité d'avoir avec lui ou ses représentants les contacts nécessaires à l'exécution de leur mission pendant les heures de travail, ainsi que des contacts avec les membres de la ligne hiérarchique, le/s conseiller/s en prévention interne/s et externe/s et les travailleurs concernés.

### **Application des avis, émis par le comité**

#### **Article 15**

Le président doit:

- donner immédiatement suite aux avis émis par le comité en ce qui concerne les situations dangereuses ou graves pour le bien-être des travailleurs, imminentes ou survenues
- donner le plus rapidement suite, et en tout cas dans le délai fixé par le comité, aux avis émis à l'unanimité
- donner une suite appropriée aux avis partagés.

Le président qui n'agit pas conformément aux avis ou qui opte pour un des avis, doit en communiquer les motifs au comité.

Il explique également les mesures qui ont été prises en cas d'urgence fondée, sans que le comité en ait été consulté ou informé préalablement.

### **Ordre du jour**

#### **Article 16**

L'ordre du jour est fixé par le président du comité. Seules les matières tombant dans le domaine des compétences du comité peuvent être placées à l'ordre du jour des réunions du comité.

Chaque point introduit auprès du secrétaire par un membre du comité, au moins dix jours calendrier avant la réunion et par écrit, est repris à l'ordre du jour.

Les points sont placés à l'ordre du jour dans l'ordre de leur date d'introduction. L'examen et l'approbation du rapport de la réunion précédente constituent cependant toujours le premier point à l'ordre du jour.

Ensuite, les points à l'ordre du jour doivent être traités dans l'ordre où ils figurent sur la convocation.

Les problèmes graves ou urgents peuvent être portés à l'ordre du jour lors de la réunion même, sans tenir compte des dispositions précédentes. Le comité jugera à quel moment ces questions seront traitées dans le détail.

### **Le secrétariat**

#### **Article 17**

Le secrétariat est assumé par le chef du service interne pour la prévention et la protection au travail.

#### **Article 18**

Le secrétaire doit:

- veiller à effectuer à temps les convocations aux réunions, en remettant personnellement la convocation aux membres effectifs du comité. En cas d'absence, il doit leur envoyer la convocation par lettre dans le délai légalement prévu de huit jours avant la réunion
- préparer les documents nécessaires relatifs aux points placés à l'ordre du jour
- transmettre aux membres effectifs et suppléants du comité au moins 15 jours avant la réunion du mois de février, le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail
- rédiger le procès-verbal de la réunion et le transmettre au moins huit jours avant la réunion aux membres effectifs et suppléants du comité, ainsi qu'au médecin du travail.

Le procès-verbal doit contenir:

- \* les noms des membres présents et des membres excusés
- \* les points à l'ordre du jour
- \* les propositions et avis des membres du comité avec les différents points de vue
- \* les conclusions des discussions
- \* les dates respectives de la mise en oeuvre des avis et des décisions et la personne responsable de l'exécution

- faire lecture intégrale du procès-verbal lors de la réunion suivant celle à laquelle il se rapporte et le faire approuver oralement;
- garder à jour les archives et tous les documents, législation, etc. relatifs au bien-être des travailleurs.

### **Réunions préparatoires**

#### **Article 19**

Afin de pouvoir formuler convenablement leurs points de vue et avis, les représentants du personnel ont la possibilité d'organiser une réunion préparatoire 15 minutes avant la réunion du comité proprement dite. Si dans certains cas ils estiment devoir disposer de plus de temps, ils en conviendront préalablement avec l'employeur. Cette réunion préparatoire, ils peuvent la faire ensemble avec tous les représentants ou par organisation syndicale.

L'employeur met un local adéquat à disposition, dans lequel les réunions peuvent se dérouler librement et en toute tranquillité.

Le temps consacré à ces réunions préparatoires est également considéré comme heures normales de travail, mais ne sont pas considérées comme du travail supplémentaire.

Si la représentation du personnel le demande, le médecin du travail doit assister aux réunions préparatoires. Dans ce cas, la représentation du personnel en avertira l'employeur.

### **Désignation d'une délégation réduite**

#### **Article 20**

En exécution des tâches décrites aux articles 21, 22 et 23, une délégation réduite de l'employeur et du personnel sera composée au sein du CPPT.

Cette délégation réduite se composera d'au moins un membre représentant de la direction et d'un membre représentant des travailleurs de chaque organisation syndicale siégeant au CPPT.

Au cas où un des membres désignés ne serait présent, le comité réduit peut en tout cas se réunir valablement.

A l'occasion de la première réunion après les élections sociales, la composition doit être actualisée.

### **Article 21**

Ensemble avec le chef du service interne pour la prévention et la protection au travail, le chef responsable de chaque département et le médecin du travail, cette délégation procédera de manière périodique et au moins une fois par an, à un examen détaillé de tous les départements de l'entreprise. Cette visite de l'entreprise doit être préparée au comité et l'évaluation en est commentée au cours de la réunion suivante du comité.

### **Article 22**

Cette délégation se rend immédiatement sur place:

- en cas de situation urgente
- en cas d'accident grave, incident technique ou intoxication grave, imminent ou survenu
- à la demande d'au moins un tiers de la délégation du personnel.

### **Article 23**

Cette délégation s'entretient avec les services d'inspection compétents, ou avec le médecin du travail lors de leurs visites de contrôle ou d'inspection dans l'entreprise.

Dans **une annexe séparée** du présent règlement, sont mentionnés les noms des membres de ces délégations réduites.

### **Experts**

#### **Article 24**

Les représentants du personnel, membres du comité, peuvent se faire assister pendant les réunions du comité et moyennant l'accord du chef d'entreprise, par un expert de leur choix.

En vue de la préparation des réunions ils peuvent se faire assister par un délégué permanent de leur organisation syndicale, moyennant l'accord du chef d'entreprise.

Ils peuvent aussi faire appel à l'inspecteur du travail compétent.

### **Formation**

#### **Article 25**

Les représentants du personnel au comité ont droit à une formation adéquate en matière de prévention et de protection au travail.

A l'occasion de l'établissement du plan annuel d'action, le comité discutera le thème "formation".

Cette formation est à charge du chef d'entreprise et elle est donnée pendant les heures de travail ou conformément au(x) CCT en vigueur. Le temps de formation est rémunéré comme du temps de travail effectif.

### **Langues**

#### **Article 26**

Conformément à l'emploi des langues en matière sociale, la langue de travail du comité est celle de la région où est située l'entreprise.

Le comité détermine s'il faut éventuellement encore utiliser d'autres langues en ce qui concerne l'information à fournir aux travailleurs.

Toutes les informations, tous les conseils, fournis aux travailleurs par le service interne pour la prévention et la protection au travail, via des affiches ou des notes individuelles, doivent par conséquent être rédigés dans la ou les langue(s) convenue(s) par le comité.

### **Archives**

#### **Article 27**

Tous les documents relatifs à la sécurité, l'hygiène, l'environnement interne et externe et le fonctionnement du comité sont conservés pendant au moins dix ans par le secrétaire dans une armoire spécialement destinée à cet effet et se trouvant à: .....

Chaque membre effectif et suppléant du comité a le droit de consulter ces archives pendant le/s jour/s et heure/s fixé/s par le comité. En cas d'urgence, il peut être dérogé à cette disposition moyennant l'avertissement préalable du supérieur immédiat.

Tous ces documents et autres pièces des archives sont conservés pendant dix ans.

### **Information du personnel**

#### **Article 28**

Le chef du service interne pour la prévention et la protection au travail dispose d'un ou de plusieurs panneaux d'affichage aux endroits bien apparents suivants:

.....  
.....

Il doit utiliser ces panneaux d'information pour:

- communiquer au personnel la date et l'ordre du jour de la réunion du comité huit jours avant la réunion;
- porter à la connaissance du personnel le rapport de la réunion dans un délai de huit jours après la réunion.

Ce rapport devra au moins mentionner les éléments suivants:

- \* le déroulement et les conclusions des discussions sur les matières traitées
- \* l'évolution et l'état d'avancement des travaux concernant les questions au sujet desquelles aucune décision n'a encore été prise
- \* le timing prévu pour l'exécution des décisions.

A la fin de chaque réunion, le comité fixera le texte du rapport à communiquer au personnel. Le comité peut cependant décider de ne pas reprendre certains points dans la communication au personnel, par suite de leur caractère confidentiel.

- afficher le contenu du plan annuel d'action, le rapport annuel du service interne de prévention, les suites données aux avis du comité et toute information à laquelle le comité souhaite donner une publicité spéciale.

Les membres du comité disposent également de panneaux d'affichage, le(s) même(s) ou d'autres, pour mettre à la disposition du personnel des informations sur la problématique du bien-être.

Ces panneaux se trouvent aux endroits bien apparents suivants :

.....

## **Milieu du travail**

### **Article 29**

L'employeur mettra en effet tout en oeuvre pour garantir un milieu du travail sûr et sain. Des inconvénients seront traités au CPPT.

## **Modification au règlement d'ordre intérieur**

### **Article 30**

Chaque membre du comité peut proposer des modifications au présent règlement d'ordre intérieur. Les modifications proposées doivent être introduites par écrit auprès du chef d'entreprise et également être transmises au secrétaire et aux représentants du personnel, 10 jours avant la réunion du comité.

Le comité ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si au moins 2/3 des membres du comité sont présents à la réunion et si la (les) modification(s) (est) sont acceptée(s) à l'unanimité des voix.

### **Article 31**

Les informations globales ou individuelles, dont disposent les membres du comité conformément aux fonctions ou aux mandats qu'ils remplissent, ne peuvent être communiquées à d'autres ou rendues publiques, si cela nuit aux intérêts de l'employeur ou des travailleurs.

Les dispositions du premier alinéa ne tendent pas à entraver les relations entre les organisations syndicales et les délégués dans le comité et ne portent nullement atteinte à leur droit de s'adresser à l'employeur au cas où devrait surgir un différend au sein du comité.

## **Disposition finale**

### **Article 32**

Un exemplaire du présent règlement d'ordre intérieur doit être mis à la disposition de chaque membre effectif et suppléant du comité.

**Annexe aux articles 1 - 2 - 3 - 4 : Composition du comité**

**La délégation patronale est composée de:**

Membres effectifs

Suppléants

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**La délégation du personnel est composée comme suit:**

a) pour le personnel ouvrier:

Membres effectifs

Suppléants

.....  
.....

b) pour les employés:

Membres effectifs

Suppléants

.....  
.....

c) pour les jeunes:

Membres effectifs

Suppléants

.....  
.....

La fonction de président du comité est assumée par le chef d'entreprise:

Madame ou monsieur: .....

Est président suppléant avec pouvoir de décision:

Madame ou monsieur: .....

Le chef du service interne pour la prévention et la protection au travail est le secrétaire du comité:

Madame ou monsieur: .....

Adjoint(s) éventuel(s) du chef du service interne pour la prévention et la protection au travail:

Madame ou monsieur (mesdames ou messieurs): .....

Peuvent assister aux réunions du comité avec *voix consultative*:

- les conseillers en prévention (h/f) experts dans les domaines suivants:

➤   sécurité du travail: .....

.....  
➤   médecine du travail (contrôle médical) : .....

.....  
➤   hygiène du travail: .....

.....  
➤   ergonomie: .....

.....  
➤   aspects psychosociaux du travail: .....

.....

Les conseillers en prévention font partie du service externe pour la prévention et la protection au travail suivant:

➤   Nom: .....

➤   Adresse: .....

➤   Téléphone: .....

.....

- l'aide aux premiers soins en cas d'accident : .....

**Annexe aux articles 20 - 21 - 22 - 23 : Désignation d'une délégation réduite**

Les personnes suivantes font partie de la délégation réduite dans les cas suivants:

**1. POUR LA VISITE ANNUELLE**

Les représentants de l'employeur:

.....  
.....

Les représentants du personnel:

- effectifs:

.....  
.....

- suppléants:

.....  
.....

**2. POUR SE RENDRE SUR PLACE EN CAS D'URGENCE, ACCIDENT GRAVE, ETC.**

Les représentants de l'employeur:

.....  
.....

Les représentants du personnel:

- effectifs:

.....  
.....

- suppléants:

.....  
.....

**3. POUR RECEVOIR ET ACCOMPAGNER LES SERVICES D'INSPECTIONS COMPETENTS:**

Les représentants de l'employeur:

.....  
.....

Les représentants du personnel:

- effectifs:

.....  
.....

- suppléants:

.....  
.....