



Commission paritaire de l'industrie textile et bonneterie

1200100 Industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers

Semi équipe-relais	2
Convention collective de travail du 15 octobre 2007(85.607)	2
Equipes-relais	8
Convention collective de travail du 15 octobre 2007(85.606)	8
Allocation complémentaire de vacances	13
Convention collective de travail du 24 janvier 2012 (109.424).....	13
Convention collective de travail du 11 mai 2009 (95.605)	16
Vêtements de travail	21
Convention collective de travail du 16 décembre 1971	21
Chèques repas	23
Convention collective de travail du 28 juin 2007 (86.640)	23
Convention collective de travail du 24 janvier 2012 (109.424).....	28
Eco-chèques	31
Convention collective de travail du 9 décembre 2011 (107.562)	31
Convention collective de travail du 24 janvier 2012 (109.424).....	33
Frais de transport	36
Convention collective de travail du 30 septembre 1991 (28.899) modifiée par la convention collective de travail du 18 juin 2001 (59.342)	36
Convention collective de travail du 29 octobre 1991 (29.149)	44



Semi équipe-relais

Convention collective de travail du 15 octobre 2007(85.607)

Annulation et remplacement de l'accord-cadre national du 22 mars 1990 relatif à l'instauration et à l'organisation de la semi équipe-relais dans l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers

CHAPITRE 1er. *Dispositions générales*

Article 1er. La présente convention s'applique à l'instauration et à l'organisation du régime de la semi équipe-relais dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Art. 2. Le régime de la semi équipe-relais offre aux entreprises visées à l'article 1er, soit pour toute l'entreprise, soit pour une ou plusieurs divisions d'entreprise, la possibilité de réaliser un nombre d'heures machine supplémentaires par an.

Le régime peut être instauré si dans l'entreprise ou dans une division de celle-ci fonctionne déjà le régime des trois équipes. Moyennant une demande motivée, une dérogation peut être accordée à cette disposition par le bureau de la sous-commission paritaire.

Art. 3. Les entreprises qui désirent faire appel aux possibilités de la présente convention collective de travail doivent s'engager, dans un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article 5 ci-après, à un accroissement du nombre d'emplois dans cette(ces) division(s) d'entreprise où le régime de semi équipes-relais est instauré.

L'instauration de la semi équipe-relais doit en tout cas aboutir à un accroissement du nombre total d'ouvriers occupés effectivement par l'entreprise.

L'instauration de la semi équipe-relais dans une ou plusieurs divisions ne peut pas donner lieu à des licenciements dans d'autres divisions, sauf en cas de fermeture de certaines divisions de l'entreprise concernée. En cas d'instauration de technologies plus productives, il peut être dérogé à l'obligation d'accroître le niveau d'emploi en concluant en cette matière et préalablement à l'instauration, un accord au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants des ouvriers dans l'entreprise et les organisations patronales et syndicales régionales.

Art. 4. L'entreprise qui a instauré la semi équipe-relais, doit en cas d'un éventuel chômage partiel, répartir celui-ci de façon équivalente sur tous les régimes de travail de la (des) division(s) concernée(s).

Art. 5. Chaque entreprise, visée à l'article 1er, peut passer à l'instauration de la semi équipe-relais, à condition que cela fasse l'objet d'un accord conclu au niveau de



l'entreprise entre l'employeur, les représentants des ouvriers et les organisations patronales et syndicales régionales.

Les organisations patronales et syndicales régionales prendront mutuellement contact avant de conclure un accord d'entreprise et/ou de déterminer les conditions concrètes de travail en vue de l'application de cet accord-cadre. A l'occasion de ce contact, il sera vérifié si l'accroissement ou la promotion de l'emploi dans l'entreprise nécessite une meilleure utilisation de l'appareil de production.

Art. 6. Les accords conclus au niveau de l'entreprise, dont question à l'article 5, doivent en tout cas respecter les règles et principes énoncés dans la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II. *Durée du travail et rémunérations*

Art. 7. La semi équipe-relais assure, pour la moitié du temps disponible, l'activité de l'entreprise ou de la(des) division(s) où elle est instaurée et ceci pour les samedis, les dimanches, les jours fériés légaux et les jours de remplacement des jours fériés légaux, pendant lesquels il n'est pas travaillé par les équipes traditionnelles.

Il n'y aura toutefois pas de prestations à fournir au cours de trois samedis et trois dimanches par an se situant dans la période de vacances annuelles collectives. Pour assurer l'activité de l'entreprise dont question à l'alinéa 1er, l'ouvrier de la semi équipe-relais sera présent pendant 12 heures dont 11.30 heures de prestations et une demi-heure de repos rémunéré.

Cette activité de la semi équipe-relais peut soit succéder à l'activité de l'équipe de nuit et précéder l'activité de l'équipe du matin soit être prestée le jour. L'horaire concret est indiqué dans la convention d'entreprise dont question à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Cette convention d'entreprise instaure un régime de travail de cinq jours de travail par semaine donnant lieu au paiement d'une rémunération assujettie aux cotisations de sécurité sociale et dont les heures de travail sont prestées au cours de deux jours par semaine à concurrence de 12 heures par jour.

Art. 8. La rémunération globale annuelle, obtenue dans le régime traditionnel des 3 équipes, est garantie pour les prestations et le repos rémunéré dont question à l'article 7.

Art. 9. Toute prestation autre que celle visée à l'article 7, doit être considérée comme une prestation exceptionnelle et doit être rémunérée en supplément et ce au même salaire horaire que celui pour les prestations normales en semi équipe-relais.

Les travailleurs occupés en semi équipe-relais ne peuvent toutefois pas être rappelés au travail les jours tombant dans la période des vacances annuelles collectives.

Art. 9bis. Le temps pendant lequel les ouvriers occupés dans ce régime suivent une formation pendant les jours de la semaine (lundi à vendredi), à la demande de



l'employeur, sera rémunéré au salaire horaire moyen du régime traditionnel des trois équipes, c'est-à-dire le salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit, divisé par trois.

Les systèmes éventuellement plus avantageux, qui existeraient au niveau de l'entreprise, continuent à s'appliquer.

Art. 9ter. Le temps pendant lequel les ouvriers occupés dans ce régime participent à une réunion du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail pendant les jours de la semaine (lundi à vendredi), sera rémunéré au salaire horaire moyen du régime traditionnel des trois équipes, c'est-à-dire le salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit, divisé par trois.

Les systèmes éventuellement plus avantageux, qui existeraient au niveau de l'entreprise, continuent à s'appliquer.

CHAPITRE III. Accès

Art. 10. L'accès au régime de la semi équipe-relais est libre. Pour les ouvriers, ceci signifie qu'ils ne peuvent pas être obligés de travailler sous ce régime. En outre, il est convenu explicitement que les entreprises qui désirent instaurer la semi équipe-relais sont obligées, pour la composition de cette équipe, de recruter uniquement parmi les chômeurs complets et indemnisés, à l'exception de l'intégration sur base volontaire dans cette équipe d'ouvriers étant au service de l'entreprise, à condition que chacun de ces ouvriers soit remplacé à son ancien poste de travail, sans préjudice de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article 3.

CHAPITRE IV. Garanties

Art. 11. Les entreprises qui instaurent la semi équipe-relais doivent garantir pour les ouvriers occupés sous ce régime, tous les droits et avantages qui découlent de l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les régimes de travail traditionnels.

Si un ouvrier a droit au petit chômage le samedi, le dimanche, le jour férié ou le jour de remplacement du jour férié, il recevra pour ce jour le salaire pour 12 heures à moins que l'arrêté royal relatif au petit chômage en dispose autrement.

Art. 11bis. § 1er. Pour l'application de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le congé de paternité, la durée de l'absence applicable aux ouvriers occupés dans ce régime est fixée à 4 jours de 12 heures, à choisir dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

§ 2. Pour l'application de l'article 30, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le congé d'adoption, la durée de l'absence applicable aux ouvriers occupés dans ce régime est fixée à 4 jours de 12 heures, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, comme faisant partie de son ménage.



Art. 11ter. Conformément à l'article 30, § 2 et § 3 de la loi précitée, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération pendant 3/10 de son congé de paternité ou d'adoption, calculée sur la base de 48 heures.

Pendant 7/10 de son congé de paternité ou d'adoption, il bénéficie d'une allocation qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité, calculée sur la base de 48 heures.

Art. 11quater. En complément à l'allocation de l'assurance maladie et invalidité, l'employeur paie à l'ouvrier occupé dans ce régime un supplément qui correspond à la différence entre le revenu de remplacement calculé sur la base de 48 heures et celui calculé sur la base de 54 heures, sous réserve de la limitation prévue à l'alinéa 3 du présent article.

Par "revenu de remplacement", il faut comprendre : le maintien du salaire pour 3/10 et l'allocation de l'assurance maladie et invalidité pour 7/10 des heures comprises dans le congé de paternité ou d'adoption.

Le montant du supplément ne peut cependant pas être plus élevé que la différence entre, d'une part, le montant du salaire brut imposable que l'ouvrier aurait perçu pendant les heures qui correspondent aux 7/10, calculés sur la base de 54 heures, et d'autre part le montant de l'allocation qui lui est octroyée pour 7/10, calculée sur la base de 48 heures, dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

Art. 12. Chaque entreprise qui introduit un régime de semi équipe-relais, doit veiller à ce que les ouvriers occupés dans le régime ne subissent aucun désavantage financier en matière d'indemnités de sécurité sociale lors de l'exécution du contrat de travail et après l'expiration de ce contrat de travail.

CHAPITRE V. *Evaluation*

Art. 13. La Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers élaborera annuellement, dans le courant du mois de décembre, un rapport en ce qui concerne le respect de la présente convention collective de travail et les résultats en matière d'emploi qui découlent de l'application de ce régime de travail.

Art. 14. Afin de mettre la sous-commission paritaire en mesure d'élaborer le rapport visé à l'article 13, chaque entreprise procédant à l'instauration d'une semi équipe-relais est tenue de remettre un exemplaire de l'accord conclu au niveau de l'entreprise au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers et ce dans le délai d'un mois suivant la conclusion de l'accord.

En outre, l'association patronale régionale doit rassembler toutes les données en rapport avec l'évolution annuelle de l'emploi dans les entreprises où une semi équipe-relais a été instaurée. Plus particulièrement, il y a lieu de donner, pour chacune de ces entreprises, un aperçu concernant l'évolution du nombre d'emplois dans la (les) division(s) où pareil



régime est instauré et également de l'évolution du nombre d'emplois pour la totalité de l'entreprise.

Ces données seront reprises dans un rapport qui donne, par entreprise, l'aperçu visé. Ce rapport doit, chaque année avant le 1er décembre, être remis par l'organisation patronale régionale au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 15. Il peut être mis fin à la semi équipe-relais dans une entreprise ou dans une division de l'entreprise, moyennant la remise d'un préavis de trois¹ mois, notifié par écrit aux parties signataires de la convention conclue au niveau de l'entreprise, sans que la durée d'application de ce système ne puisse être inférieure à 1 an.

Pendant la durée de préavis, les ouvriers concernés restent occupés dans le régime de travail, à moins qu'ils ne marquent expressément leur accord pour passer dans un autre régime avant l'expiration du préavis.

Le passage à un autre régime de travail fera l'objet d'un accord auquel les organisations patronales et syndicales régionales sont associées.

La réinstauration de la semi équipe-relais dans l'entreprise ne peut se faire qu'au plus tôt un an après l'expiration du préavis de la semi équipe-relais dénoncée, à moins que les parties signataires de cette convention d'entreprise fixent une période de carence plus courte pour la réinstauration.

Art. 16. Les entreprises qui, avant la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, avaient déjà introduit un régime de semi équipe-relais et/ou pour lesquelles un accord était conclu au niveau de l'entreprise, prendront le plus rapidement possible les mesures nécessaires en vue de s'adapter à la présente convention et ce au plus tard dans un délai de six mois. Ce délai débute à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail. L'adaptation devra se réaliser de façon à ce qu'elle n'entraîne pas de conséquences désavantageuses en matière de durée du travail et de rémunérations pour les ouvriers occupés dans la semi équipe-relais.

Art. 17. Chaque litige d'interprétation concernant la présente convention collective de travail sera soumis au bureau de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers qui statuera.

Art. 18. La présente convention entre en vigueur le 15 octobre 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis d'un an, notifié par écrit aux parties signataires.

¹ Modification introduite par la convention collective de travail du 28 juin 2007.



Art. 19. La présente convention annule et remplace l'accord-cadre national du 22 mars 1990 relatif à l'instauration et à l'organisation de la semi équipe-relais dans l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.



Equipes-relais

Convention collective de travail du 15 octobre 2007(85.606)

Annulation et remplacement de la convention collective de travail du 15 février 1983 relative à l'instauration d'équipes-relais dans l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers

CHAPITRE 1er. *Dispositions générales*

Article 1er. La présente convention concerne l'instauration et l'organisation d'équipes-relais dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Art. 2. Le régime des équipes-relais offre aux entreprises visées à l'article 1er, soit pour toute l'entreprise, soit pour une ou plusieurs divisions d'entreprise, la possibilité de réaliser le nombre maximum d'heures machine par an.

Art. 3. Les entreprises qui désirent faire appel aux possibilités de la présente convention collective de travail doivent s'engager, par la voie d'un accord négocié au niveau de l'entreprise, à un accroissement du nombre d'emplois dans cette (ces) division(s) d'entreprise où le régime des équipes-relais est instauré. L'instauration d'équipes-relais doit en tout cas aboutir à un accroissement du nombre total d'ouvriers occupés effectivement par l'entreprise.

L'instauration des équipes-relais dans une ou plusieurs divisions ne peut pas donner lieu à des licenciements dans d'autres divisions, sauf en cas de fermeture de certaines divisions de l'entreprise concernée.

En cas d'instauration de technologies plus productives, il peut être dérogé à l'obligation d'accroître le niveau d'emploi en concluant, en cette matière et préalablement à l'instauration, un accord au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants des ouvriers dans l'entreprise et les organisations patronale et syndicales régionales.

Art. 4. L'entreprise qui a instauré les équipes-relais, doit en cas d'un éventuel chômage partiel, répartir celui-ci de façon équivalente sur tous les régimes de travail de la (des) division(s) concernée(s).

Art. 5. Chaque entreprise, visée à l'article 1er, peut passer à l'instauration du régime des équipes-relais à condition que cela fasse l'objet d'un accord conclu au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants des ouvriers et les organisations patronale et syndicales régionales.

Les organisations patronale et syndicales régionales prendront mutuellement contact avant de conclure un accord d'entreprise et/ou de déterminer les conditions concrètes de travail en vue de l'application de cette convention collective de travail. A l'occasion de ce



contact, il sera vérifié si l'accroissement ou la promotion de l'emploi dans l'entreprise nécessite une utilisation optimale de l'appareil de production.

Art. 6. Les accords conclus au niveau de l'entreprise, dont question à l'article 5, doivent en tout cas respecter les règles et principes énoncés dans la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II. *Durée du travail et rémunérations*

Art. 7. Les équipes-relais assurent la continuité des activités d'entreprise dans la (les) divisions(s) où elles sont instaurées et ceci pour les samedis, les dimanches, les jours fériés légaux et les jours de remplacement des jours fériés légaux, pendant lesquels il n'est pas travaillé par les équipes traditionnelles.

Par équipe, l'ouvrier sera présent pendant 12 heures, dont 11 h 30 de prestations et 1/2 heure de repos rémunéré.

Les ouvriers ne fourniront toutefois pas de prestations au cours de trois samedis et trois dimanches par an, ceci dans la période des vacances annuelles collectives.

Art. 8. La rémunération globale annuelle, obtenue dans le régime traditionnel des 3 équipes, est garantie pour les prestations et le repos rémunéré dont question à l'article 7.

Art. 9. Toute prestation autre que celle visée à l'article 7, doit être considérée comme une prestation exceptionnelle et doit être rémunérée en supplément et ce au même salaire horaire que celui pour les prestations normales en équipes-relais.

Les travailleurs occupés en équipes-relais ne peuvent toutefois pas être rappelés au travail les jours tombant dans la période des vacances annuelles collectives, telle que fixée en Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Art. 9bis. Le temps pendant lequel les ouvriers occupés dans ce régime suivent une formation pendant les jours de la semaine (lundi à vendredi), à la demande de l'employeur, sera rémunéré au salaire horaire moyen du régime traditionnel des trois équipes, c'est-à-dire le salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit, divisé par trois.

Les systèmes éventuellement plus avantageux, qui existeraient au niveau de l'entreprise, continuent à s'appliquer.

Art. 9ter. Le temps pendant lequel les ouvriers occupés dans ce régime participent à une réunion du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail pendant les jours de la semaine (lundi à vendredi), sera rémunéré au salaire horaire moyen du régime traditionnel des trois équipes, c'est-à-dire le salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit, divisé par trois.



Les systèmes éventuellement plus avantageux, qui existeraient au niveau de l'entreprise, continuent à s'appliquer.

CHAPITRE III. *Accès*

Art. 10. L'accès au régime des équipes-relais est libre. Pour les ouvriers, ceci signifie qu'ils ne peuvent pas être obligés de travailler sous ce régime.

En outre, il est convenu explicitement que les entreprises qui désirent instaurer les équipes-relais, sont obligées, pour la composition de ces équipes, de recruter d'abord parmi les chômeurs complets et indemnisés à l'exception de l'intégration sur base volontaire dans ces équipes d'ouvriers étant au service de l'entreprise, à condition que chacun de ces ouvriers soit remplacé à son ancien poste de travail, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 3, dernier alinéa.

CHAPITRE IV. *Garanties*

Art. 11. Les entreprises qui instaurent les équipes-relais doivent garantir pour les ouvriers occupés sous ce régime, tous les droits et avantages qui découlent de l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les régimes de travail traditionnels.

Art. 11bis. § 1er. Pour l'application de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concernent le congé de paternité, la durée de l'absence applicable aux ouvriers occupés dans ce régime est fixée à 4 jours de 12 heures, à choisir dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

§ 2. Pour l'application de l'article 30, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le congé d'adoption, la durée de l'absence applicable aux ouvriers occupés dans ce régime est fixée à 4 jours de 12 heures, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, comme faisant partie de son ménage.

Art. 11ter. Conformément à l'article 30, § 2 et § 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération pendant 3/10 de son congé de paternité ou d'adoption, calculée sur la base de 48 heures.

Pendant 7/10 de son congé de paternité ou d'adoption, il bénéficie d'une allocation qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité, calculée sur la base de 48 heures.

Art. 11quater. En complément à l'allocation de l'assurance maladie et invalidité, l'employeur paie à l'ouvrier occupé dans ce régime un supplément qui correspond à la différence entre le revenu de remplacement calculé sur la base de 48 heures et celui calculé sur la base de 54 heures, sous réserve de la limitation prévue à l'alinéa 3 du présent article.



Par "revenu de remplacement", il faut comprendre : le maintien du salaire pour 3/10 et l'allocation de l'assurance maladie et invalidité pour 7/10 des heures comprises dans le congé de paternité ou d'adoption.

Le montant du supplément ne peut cependant pas être plus élevé que la différence entre, d'une part, le montant du salaire brut imposable que l'ouvrier aurait perçu pendant les heures qui correspondent aux 7/10, calculés sur la base de 54 heures, et d'autre part, le montant de l'allocation qui lui est octroyée pour 7/10, calculée sur la base de 48 heures, dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

Art. 12. Chaque entreprise qui introduit un régime d'équipes-relais, doit veiller à ce que les ouvriers occupés dans le régime ne subissent aucun désavantage financier en matière d'indemnités de sécurité sociale lors de l'exécution du contrat de travail et après l'expiration de ce contrat de travail.

CHAPITRE V. *Evaluation*

Art. 13. La Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers élaborera annuellement, dans le courant du mois de décembre, un rapport en ce qui concerne le respect de la présente convention collective de travail et les résultats en matière d'emploi qui découlent de l'application du régime des équipes-relais.

Art. 14. Afin de mettre la sous-commission paritaire en mesure d'élaborer le rapport visé à l'article 13, chaque entreprise procédant à l'instauration d'un régime de travail en équipes-relais est tenue de remettre un exemplaire de l'accord conclu au niveau de l'entreprise au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers et ce dans le délai d'un mois suivant la conclusion de l'accord.

En outre, l'organisation patronale régionale doit rassembler toutes les données en rapport avec l'évolution annuelle de l'emploi dans les entreprises où un régime de travail en équipes-relais a été instauré. Plus particulièrement, il y a lieu de donner, pour chacune de ces entreprises, un aperçu concernant l'évolution du nombre d'emplois dans la (les) division(s) où un régime de travail en équipes-relais est instauré et également de l'évolution du nombre d'emplois pour la totalité de l'entreprise.

Ces données seront reprises dans un rapport qui donne, par entreprise, l'aperçu visé. Ce rapport doit, chaque année avant le 1er décembre, être remis par l'organisation patronale régionale au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 15. Il peut être mis fin à un régime d'équipes-relais dans une entreprise ou dans une division de l'entreprise, moyennant la remise d'un préavis de trois mois, notifié par écrit aux parties signataires de la convention conclue au niveau de l'entreprise.



Art. 16. Les entreprises qui, avant la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, avaient déjà introduit un régime d'équipes-relais et/ou pour lesquelles un accord était conclu au niveau de l'entreprise, prendront le plus rapidement possible les mesures nécessaires en vue de s'adapter à la présente convention et ce au plus tard dans un délai de six mois. Ce délai débute à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

L'adaptation devra se réaliser de façon à ce qu'elle n'entraîne pas de conséquences désavantageuses en matière de durée du travail et de rémunérations pour les ouvriers occupés dans le régime des équipes-relais.

Art. 17. Les parties ont convenu, dans le cadre de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible, de demander les dérogations nécessaires, de sorte que la mise au travail en équipes-relais n'entraîne pour les ouvriers concernés aucune conséquence désavantageuse au niveau de la durée du travail et de la sécurité sociale.

Tant qu'une réglementation satisfaisante ne sera pas réalisée, les entreprises qui instaurent les équipes-relais doivent s'en tenir aux dispositions de l'article 12 lors de la conclusion d'un accord au niveau de l'entreprise.

Art. 18. Chaque litige d'interprétation concernant cette convention collective de travail sera soumis au bureau de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, qui statuera.

Art. 19. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 octobre 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis d'un an, notifié par écrit aux parties signataires.

Art. 20. La présente convention annule et remplace la convention collective de travail du 15 février 1983 relative à l'instauration et à l'organisation d'équipes-relais dans l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.



Allocation complémentaire de vacances

Convention collective de travail du 24 janvier 2012 (109.424)

Exécution du protocole d'accord conclu le 24 novembre 2011

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles de l'arrondissement administratif de Verviers et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire textile autonome n° 120.01.

CHAPITRE VII. *Fonds sociaux*

Art. 13. Allocation complémentaire de vacances

Le montant de base servant au calcul de l'allocation complémentaire de vacances dont question aux articles 27 à 31 des statuts coordonnés du fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds d'assurance complémentaire de l'industrie textile verviétoise" est limité à l'indexation réelle soit dès 2011 à 3,9 p.c. et fixé pour les années 2011 et 2012 à 7,93 EUR par jour presté, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à 4,15 EUR par jour assimilé.

CHAPITRE XIII.

Durée de la convention et engagements des parties contractantes - clause de paix sociale

Art. 25. La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus, à l'exception des régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) prévus aux articles 9 et 10 inclus qui s'appliquent pendant les périodes suivantes :



- du 1er janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012 : les régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) à 56 ans (20 ans de travail de nuit) et à 58 ans en cas de problèmes physiques;

- du 1er janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2013 : les régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) conventionnelle à 60 ans (convention collective de travail n° 17 - carrière professionnelle de 35 ans pour les travailleurs masculins et de 28 ans pour les travailleuses féminines) et à 58 ans (longue carrière professionnelle de 38 ans pour les travailleurs masculins et de 35 ans pour les travailleuses féminines) ainsi que à 58 ans (métiers lourds).

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) à 56 ans (carrière professionnelle de 40 ans) s'applique du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus.

Les dispositions prévues à l'article 21 (concernant les délais de préavis) entrent en vigueur le jour de la publication au Moniteur belge de l'arrêté royal qui les définit.

La présente convention collective de travail fixe l'ensemble des nouveaux avantages sociaux applicables pendant toute la durée précitée.

Par conséquent, les parties contractantes garantissent pendant cette période le respect des engagements relatifs à la paix sociale et à l'accroissement de la productivité, ce qui implique que :

a) Pendant toute la durée de validité du présent protocole, les organisations syndicales et patronales se portent garantes de la paix sociale dans les entreprises, ainsi que du concours effectif du personnel dans l'exécution des mesures prises par application des dispositions adoptées paritairement, en vue d'accroître la productivité, tant en ce qui concerne l'usage de nouveaux outils et machines de production que pour ce qui est des modifications des méthodes de travail;

b) L'ensemble des dispositions régissant les conditions de travail sera de stricte application et ne pourra en aucun cas être remis en cause par les organisations syndicales, les travailleurs, l'organisation patronale ou les employeurs;



c) Les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni au niveau des entreprises, et s'abstiendront de provoquer ou de déclencher un conflit pour quelque raison ou à quelque niveau que ce soit;

d) Lorsque des problèmes surgissent au niveau des secteurs ou sur le plan de l'entreprise, il est de bonne pratique de favoriser une conciliation paritaire et si nécessaire de porter formellement le problème à l'ordre du jour du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Art. 26. Les dispositions des articles 13 et 16 qui s'appliquent à durée indéterminée, peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire et aux parties signataires.



Convention collective de travail du 11 mai 2009 (95.605)

Il n'y a pas de force obligatoire

Modification et coordination des statuts du fonds social dénommé "Fonds d'assurance complémentaire de l'industrie textile de Verviers" à la date du 1er janvier 2007

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises textiles ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Pour l'application de la présente convention, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. Les statuts coordonnés du fonds social dénommé "Fonds d'assurance complémentaire de l'industrie textile de Verviers" sont joints en annexe.

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 4. La convention collective de travail du 7 mars 1988 (arrêté royal du 22 juin 1988 - Moniteur belge du 9 août 1988) réformant les statuts du fonds social dénommé "Fonds d'assurance complémentaire de l'industrie textile de Verviers" modifiée par la convention collective de travail du 25 septembre 1990 (arrêté royal du 18 janvier 1991 - Moniteur belge du 21 février 1991), par la convention collective de travail du 22 novembre 1993 (arrêté royal du 30 septembre 1994 - Moniteur belge du 19 octobre 1994) par la convention collective de travail du 28 novembre 2001 (arrêté royal du 27 janvier 2006 - Moniteur belge du 29 mars 2006), par la convention collective de travail du 26 septembre 2006 (arrêté royal du 9 septembre 2008 - Moniteur belge du 30 octobre 2008) et par la convention collective de travail du 30 novembre 2007 (arrêté royal du 30 juillet 2008 - Moniteur belge du 19 septembre 2008) est abrogée.

Art. 5. La présente convention collective de travail remplace et annule la convention collective de travail du 30 septembre 2007.



Annexe à la convention collective de travail du 11 mai 2009, conclue au sein de Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, relative à la modification et la coordination du fonds social dénommé "Fonds d'assurance complémentaire de l'industrie textile de Verviers" à la date du 1er janvier 2007

"Fonds d'assurance complémentaire de l'industrie textile de Verviers"

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Art. 5. Ces statuts sont d'application aux employeurs et aux ouvriers occupés par eux ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S.C.P. 120.01).

Il est entendu dans les présents statuts par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières et ci-après par "ouvrier" : l'ouvrier et l'ouvrière.

CHAPITRE III.

Bénéficiaires et modalités d'octroi et de paiement

Section 4. Allocation complémentaire de vacances

Art. 27. Tout ouvrier au service ou ayant été au service d'une entreprise assujettie au fonds au cours de la période de référence à prendre en considération et fixée par l'article 28 peut prétendre au bénéfice, à charge du fonds, d'une allocation complémentaire de vacances.

Art. 28. L'allocation complémentaire de vacances annuelles est égale au produit obtenu en multipliant un taux forfaitaire journalier fixé par le comité de gestion, par le nombre de jours de travail que l'ouvrier a effectivement fournis au cours de la période couverte par le 4ème trimestre de l'année précédant celle qui fait l'objet du paiement et les trois premiers trimestres de l'année du paiement.

Le montant de base servant au calcul de l'allocation complémentaire de vacances est fixé à partir de 1999 à 5,70 EUR par jour presté en ce compris les jours de congé-éducation payés et à 2,97 EUR par jour assimilé.



A partir de 2001, ce montant de base est fixé à 5,95 EUR par jour presté en ce compris les jours de congé-éducation payés et à 3,22 EUR par jour assimilé.

A partir de 2003, ce montant de base est fixé à 6,20 EUR par jour presté en ce compris les jours de congé-éducation payés et à 3,40 EUR par jour assimilé.

A partir de 2005, ce montant de base est fixé à 6,45 EUR par jour presté en ce compris les jours de congé-éducation payés et à 3,54 EUR par jour assimilé.

A partir de 2007, ce montant de base est fixé à 7,41 EUR par jour presté en ce compris les jours de congé-éducation payés et à 3,88 EUR par jour assimilé.

A partir de 2009, ce montant de base est fixé à 7,63 EUR par jour presté en ce compris les jours de congé-éducation payés et à 3,99 EUR par jour assimilé.

Sont considérés comme des jours de travail effectifs pour le calcul de l'allocation complémentaire de vacances :

- les jours d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail;
- les jours de repos compensatoire octroyés en application de la convention relative à la réduction du temps de travail;
- les jours d'absence pour participation à des cours de formation syndicale payés par l'employeur mais remboursés par le fonds d'assurance complémentaire;
- les jours de congé-éducation payés.

A partir de 1999, sont considérés comme jours assimilés :

- 10 jours de chômage économique par travailleur et par an; portés à 15 jours à partir de 2003 et à 20 jours à partir de 2005 et à 30 jours à partir de 2007;
- les 290 premiers jours ouvrables durant lesquels le contrat est suspendu pour cause de maladie; fixés à 285 jours à partir de 2003 et à 280 jours à partir de 2005 et à 270 jours à partir de 2007;
- les jours de repos d'accouchement.



Art. 29. Le paiement de l'allocation complémentaire de vacances est assuré directement par le secrétariat du fonds d'assurance complémentaire et est effectué annuellement au cours de la première quinzaine du mois de décembre.

Toute réclamation des bénéficiaires relative au paiement de l'allocation complémentaire de vacances est recevable pour autant qu'elle soit introduite auprès du secrétariat du fonds dans le courant du premier trimestre civil qui suit l'année faisant l'objet du paiement.

Art. 30. L'octroi de l'allocation complémentaire de vacance est financé par une cotisation due trimestriellement par l'ensemble des employeurs assujettis au "Fonds d'assurance complémentaire de l'industrie textile verviétoise" et dont le taux est fixé depuis 1999 à 12,81 p.c..

Ce taux a été diminué de 0,63 p.c. et a donc été fixé à 12,18 p.c. à partir de 2003 et est maintenu à 12,18 p.c. jusqu'au 31 décembre 2010.

Pour chaque année, cette cotisation est calculée sur la masse des salaires bruts payés à l'ensemble du personnel occupé au cours de la période couverte par le dernier trimestre de l'année précédente et les deux premiers trimestres de l'année en cours.

Le paiement de la cotisation visée au présent article et destinée au paiement de l'allocation complémentaire de vacances est indépendant de la cotisation due en vertu des dispositions reprises sous le chapitre V des présents statuts.

Les employeurs liés par la convention collective de travail 2007-2010 s'engagent à prendre des mesures en vue de provisionner les fonds sociaux en cas de diminution excessive des réserves.

L'évolution des réserves sera analysée entre le 1er trimestre de chaque année civile, et ce, à partir de 2008. Le référentiel est le montant des réserves au 31 décembre 2006.

Par diminution excessive des réserves nécessitant des mesures de sauvegarde, il faut entendre : une diminution moyenne supérieure à 5 p.c. pendant les six derniers mois; le plancher absolu entraînant un approvisionnement automatique afin de les stabiliser étant une diminution de 50 p.c. par rapport au 31 décembre 2006.



Les points relatifs aux fonds sociaux et aux cotisations y afférentes doivent faire l'objet d'une approbation par le comité de gestion des fonds.

Art. 31. Afin de permettre au secrétariat du fonds de calculer le montant de l'allocation complémentaire de vacances due à chaque bénéficiaire, les employeurs sont tenus de fournir les renseignements nécessaires à cet effet conformément aux décisions prises dans ce but par le comité de gestion du fonds.



Vêtements de travail

Convention collective de travail du 16 décembre 1971

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique :

1. à tous les employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, à l'exclusion de celles qui sont situées dans les cantons d'Eupen, Malmédy et Saint-Vith, hormis les Etablissements Peltzer, à Eupen, et les Etablissements J.J. Petit, à Raeren;
2. aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises visées au point 1er, ne bénéficiant pas de vêtements de travail en exécution du Règlement général pour la protection du travail et comptant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

Chaque année, l'employeur procure à tous les ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er, point 2 un vêtement de travail dont il supporte intégralement le coût, étant entendu que : le choix du type de vêtement de travail doit être examiné et réglé par la direction de l'entreprise avec la collaboration de la délégation syndicale et du Comité de sécurité et d'hygiène, et ce compte tenu de tous les éléments à prendre en considération; les dispositions doivent être prises au plan de chaque entreprise afin que le vêtement de travail soit fourni aux ouvriers et ouvrières pour fin avril de chaque année.

Article 3

En aucun cas, les ouvriers et ouvrières ne peuvent prétendre à une indemnité en lieu de place du vêtement de travail.

Article 4

Les ouvriers et ouvrières sont tenus de porter effectivement le vêtement de travail fourni par l'employeur. Ceux qui éventuellement enfreignent cette obligation, ne peuvent prétendre pour l'année suivante à l'octroi d'un nouveau vêtement de travail.

Article 5

Le vêtement de travail ne peut être considéré comme étant définitivement acquis dans le chef de l'ouvrier ou de l'ouvrière que trois mois après sa fourniture. S'il ou elle quitte l'employeur entretemps, celui-ci peut retenir sur la dernière paie qui est due à l'intéressé(e), une somme équivalente à celle couvrant les 50 p.c. du coût du vêtement de travail.

Article 6

Le bénéfice des dispositions qui précèdent ne peut se cumuler avec des avantages similaires et équivalents octroyés éventuellement par l'employeur. Là où c'est le cas, l'employeur décide, en accord avec la délégation syndicale, soit du maintien des



avantages similaires et équivalents, soit de substituer à ceux-ci l'application de la présente convention collective de travail.

Article 7

La condition d'ancienneté requise en vertu de l'article 1er, point 2, pour bénéficier des dispositions qui précèdent, n'est pas applicable dans les entreprises où un vêtement de travail est déjà octroyé au personnel sans condition d'ancienneté.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1972. Elle est conclue pour une durée indéterminée mais peut être dénoncée, moyennant préavis de six mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire nationale de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.



Chèques repas

Convention collective de travail du 28 juin 2007 (86.640)

Attribution de chèques-repas

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés (ci-après dénommés les ouvriers) qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (SCP 120.01).

CHAPITRE II. *Attribution de chèques-repas*

Art. 2. A partir du 1er juin 2007, des chèques-repas sont instaurés 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.

Art. 3. § 1er. Aux ouvriers occupés à temps plein, il est attribué un chèque-repas par jour effectivement presté, dont la valeur nominale est fixée comme suit :

- à partir du 1er juin 2007 : 2,50 EUR, en ce compris une contribution patronale de 1,41 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR;

- à partir du 1er octobre 2008 : 3,40 EUR, en ce compris une contribution patronale de 2,31 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR;

- à partir du 1er avril 2010 : 4,20 EUR, en ce compris une contribution patronale de 3,11 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.



§ 2. Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires peuvent être prises concernant les travailleurs visés au § 1er 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. A cet effet, les parties signataires mettront à disposition un modèle de convention collective de travail. Pour les entreprises qui n'ont pas institué de conseil d'entreprise, ni de comité pour la prévention et la protection au travail, ni de délégation syndicale, les parties signataires mettront à disposition un modèle d'adaptation du règlement de travail.

§ 3. 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, en se référant au tableau ci-dessous :

Régime de travail	Nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence
(en moyenne) 38 h/semaine	7,60
Nuit 37,75 h/semaine	7,55
Nuit 37,50 h/semaine	7,50
Nuit 37,00 h/semaine	7,40
Nuit 36,50 h/semaine	7,30

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

Art. 4. § 1er. Pour les ouvriers occupés à temps partiel, le nombre de chèques-repas, ayant la même valeur nominale que pour les ouvriers à temps plein telle que fixée à l'article 3 ci-dessus, 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.

§ 2. Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires doivent être prises pour appliquer ce comptage alternatif. A cet effet, les parties signataires mettront à disposition un modèle de convention collective de travail. Pour les entreprises qui n'ont pas institué de conseil d'entreprise, ni de comité pour la prévention et la protection au travail, ni de délégation syndicale, les parties signataires mettront à disposition un modèle d'adaptation du règlement de travail.



§ 3. 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 3, § 3.

Art. 5. § 1er. Par dérogation à l'article 3, § 1er, aux ouvriers occupés dans les (semi) équipes-relais, il est attribué un chèque-repas dont la valeur nominale est fixée comme suit :

- à partir du 1er juin 2007 : 2,86 EUR, en ce compris une contribution patronale de 1,77 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR;

- à partir du 1er octobre 2008 : 3,99 EUR, en ce compris une contribution patronale de 2,90 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR;

- à partir du 1er avril 2010 : 5,00 EUR, en ce compris une contribution patronale de 3,91 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

§ 2. Si l'entreprise, en exécution de l'article 3, § 2, choisit pour le comptage alternatif pour les ouvriers occupés à temps plein, la valeur nominale du chèque-repas pour les ouvriers occupés dans les (semi) équipes-relais, est fixée en dérogation au § 1er ci-dessus, comme suit :

- à partir du 1er juin 2007 : 2,95 EUR, en ce compris une contribution patronale de 1,86 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR;

- à partir du 1er octobre 2008 : 4,14 EUR, en ce compris une contribution patronale de 3,05 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR;

- à partir du 1er avril 2010 : 5,19 EUR, en ce compris une contribution patronale de 4,10 EUR et une contribution personnelle du travailleur de 1,09 EUR.

§ 3. Par dérogation à l'article 3, § 1er et § 2, pour les ouvriers occupés dans les (semi) équipes-relais, 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.



§ 4. Au niveau de l'entreprise, les mesures nécessaires doivent être prises pour appliquer ce comptage alternatif aux (semi) équipes-relais. A cet effet, les parties signataires mettront à disposition un modèle de convention collective de travail. Pour les entreprises qui n'ont pas institué de conseil d'entreprise, ni de comité pour la prévention et la protection au travail, ni de délégation syndicale, les parties signataires mettront à disposition un modèle d'adaptation du règlement de travail.

§ 5. En vue du comptage alternatif pour les (semi) équipes-relais, le nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence est fixé à 7,60 heures.

Art. 6. Dans les entreprises qui accordaient déjà des chèques-repas, à concurrence ou non du montant maximal, un avantage équivalent sera accordé au niveau de l'entreprise, qui soit neutre en termes de coûts par rapport au règlement sectoriel des chèques-repas, tel que prévu par la convention collective de travail du 28 juin 2007 portant attribution de chèques-repas.

Art. 7. Dans la convention collective de travail du 1er avril 1975 relative à la formation organisée par les syndicats, un article 3bis est inséré, avec le texte suivant :

"Art. 3bis. a) Pour l'application du régime sectoriel concernant les chèques-repas, introduit par la convention collective de travail du 28 juin 2007 portant attribution de chèques-repas, les jours de formation syndicale, tels que visés par la présente convention collective de travail, sont assimilés à des jours effectivement prestés. Pour ces jours, un chèque-repas est également attribué.

b) La part patronale dans ce chèque-repas peut être reprise par l'employeur dans sa demande de recouvrement, telle que visée à l'article 3, littera B) de la présente convention collective de travail."

CHAPITRE III. *Condition suspensive*

Art. 8. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive que l'Office national de sécurité sociale confirme par écrit que cette convention est conforme à la réglementation matière de chèques-repas, telle que prévue par l'article 19bis, § 2 de l'arrêté royal précité du 28 novembre 1969.

CHAPITRE IV. *Déclaration obligatoire*



Art. 9. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE V. *Durée de la convention*

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire et aux parties signataires.



Convention collective de travail du 24 janvier 2012 (109.424)

Exécution du protocole d'accord conclu le 24 novembre 2011

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles de l'arrondissement administratif de Verviers et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire textile autonome n° 120.01.

CHAPITRE XII. *Chèques-repas électroniques*

Art. 24. Un groupe de travail étudiera l'opportunité de signer une convention collective de travail introduisant les titres-repas électroniques comme dans la commission paritaire nationale.

CHAPITRE XIII.

Durée de la convention et engagements des parties contractantes - clause de paix sociale

Art. 25. La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus, à l'exception des régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) prévus aux articles 9 et 10 inclus qui s'appliquent pendant les périodes suivantes :

- du 1er janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012 : les régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) à 56 ans (20 ans de travail de nuit) et à 58 ans en cas de problèmes physiques;



- du 1er janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2013 : les régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) conventionnelle à 60 ans (convention collective de travail n° 17 - carrière professionnelle de 35 ans pour les travailleurs masculins et de 28 ans pour les travailleuses féminines) et à 58 ans (longue carrière professionnelle de 38 ans pour les travailleurs masculins et de 35 ans pour les travailleuses féminines) ainsi que à 58 ans (métiers lourds).

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) à 56 ans (carrière professionnelle de 40 ans) s'applique du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus.

Les dispositions prévues à l'article 21 (concernant les délais de préavis) entrent en vigueur le jour de la publication au Moniteur belge de l'arrêté royal qui les définit.

La présente convention collective de travail fixe l'ensemble des nouveaux avantages sociaux applicables pendant toute la durée précitée.

Par conséquent, les parties contractantes garantissent pendant cette période le respect des engagements relatifs à la paix sociale et à l'accroissement de la productivité, ce qui implique que :

a) Pendant toute la durée de validité du présent protocole, les organisations syndicales et patronales se portent garantes de la paix sociale dans les entreprises, ainsi que du concours effectif du personnel dans l'exécution des mesures prises par application des dispositions adoptées paritairement, en vue d'accroître la productivité, tant en ce qui concerne l'usage de nouveaux outils et machines de production que pour ce qui est des modifications des méthodes de travail;

b) L'ensemble des dispositions régissant les conditions de travail sera de stricte application et ne pourra en aucun cas être remis en cause par les organisations syndicales, les travailleurs, l'organisation patronale ou les employeurs;

c) Les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni au niveau des entreprises, et s'abstiendront de provoquer ou de déclencher un conflit pour quelque raison ou à quelque niveau que ce soit;



d) Lorsque des problèmes surgissent au niveau des secteurs ou sur le plan de l'entreprise, il est de bonne pratique de favoriser une conciliation paritaire et si nécessaire de porter formellement le problème à l'ordre du jour du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Art. 26. Les dispositions des articles 13 et 16 qui s'appliquent à durée indéterminée, peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire et aux parties signataires.



Eco-chèques

Convention collective de travail du 9 décembre 2011 (107.562)

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières ressortissant à la sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01).

CHAPITRE II. Octroi d'une indemnité unique sous la forme d'éco-chèques

Article 2

Le Fonds d'Assurance Complémentaire, Allocation Complémentaire De Vacances, de l'Industrie Textile Verviétoise octroie aux ouvriers/ouvrières des éco-chèques comme prévu par l'AR du 14 avril 2009 (MB 20 mai 2009). La valeur des éco-chèques octroyés aux ouvriers/ouvrières est définie à l'art. 3 ci-dessous. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent, accordé dans le courant de la deuxième quinzaine de décembre 2011.

Article 3

§ 1. Chaque travailleur, en service au moment de la signature du protocole d'accord, le 24/11/2011, et occupé effectivement à temps plein en 2011 ou bénéficiant d'un crédit-temps recevra des éco-chèques d'une valeur de 220 EUR.

§ 2. Chaque travailleur à temps partiel volontaire en service au moment de la signature du protocole d'accord, le 24/11/2011 et dont les prestations réelles sont inférieures à 5 heures par jour en moyenne recevra des éco-chèques d'une valeur de 110 EUR.

§ 3. Les travailleurs n'ayant pu bénéficier de l'avantage unique en vertu des dispositions des § 1 et § 2 du présent article, peuvent introduire auprès du président de la SCP 120.01, et ce au plus tard au 31-01-2012, une demande de régularisation motivée, qui sera soumise pour examen à la sous-commission paritaire, qui prendra une décision motivée à l'unanimité.

CHAPITRE III. Modalités d'octroi

Article 4

L'avantage unique est payé sous la forme d'« éco-chèques » d'une valeur maximale de 10 euros par chèque, octroyés par le Fonds d'Assurance Complémentaire, Allocation Complémentaire de Vacances, et envoyés aux employeurs en décembre 2011 afin d'être remis aux ouvriers/ouvrières bénéficiaires.

CHAPITRE IV. Validité



Article 5

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de deux ans. Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2011 et prend fin le 31 décembre 2012.



Convention collective de travail du 24 janvier 2012 (109.424)

CHAPITRE I. *Champ d'application*

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles de l'arrondissement administratif de Verviers et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire Textile autonome n° 120.01.

CHAPITRE VII. *Fonds sociaux*

Article 15 : Avantage unique et non récurrent - Travailleurs sous contrat de travail

§ 1. En référence à la convention collective de travail du 9 décembre 2011 portant attribution d'éco-chèques, chaque travailleur occupé effectivement à temps plein en 2011 ou bénéficiant d'un crédit-temps recevra des éco-chèques d'une valeur de 220 EUR. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent à charge des fonds sociaux.

§ 2. En référence à la convention collective de travail du 9 décembre 2011 portant attribution d'éco-chèques, chaque travailleur à temps partiel volontaire dont les prestations réelles sont inférieures à 5 heures par jour en moyenne recevra des éco-chèques d'une valeur de 110 EUR. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent à charge des fonds sociaux.

§ 3. Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités d'octroi des éco-chèques.

§ 4. Les éventuels cas problématiques individuels seront discutés au sein de la sous-commission paritaire.

Article 16 : Avantage unique et non récurrent - Travailleurs intérimaires

§ 1. Dans un souci d'égalité, les travailleurs intérimaires, occupés à la date de la signature du protocole d'accord 2011 – 2012, à savoir le 24 novembre 2011, recevront également des éco-chèques pour un montant identique, à condition d'avoir fourni des prestations de travail d'au moins 26 jours chez l'utilisateur qui les occupe en date du 24 novembre 2011.

§ 2. Sont assimilés aux travailleurs intérimaires visés sous le § 1, les travailleurs intérimaires dont les prestations de travail étaient interrompues en date du 24 novembre 2011, mais qui ont repris des prestations chez le même utilisateur/employeur après le 24 novembre 2011, à condition d'avoir fourni 26 jours de prestations à la date du 24 novembre 2011.

§ 3. Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités d'octroi des éco-chèques.

§ 4. Les éventuels cas problématiques individuels seront discutés au sein de la Sous-commission paritaire.



CHAPITRE XIII. *Durée de la convention et engagements des parties contractantes - clause de paix sociale*

Article 25

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus, à l'exception des régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) prévus aux articles 9 et 10, inclus qui s'appliquent pendant les périodes suivantes

- . du 1er janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012: les régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) à 56 ans (20 ans de travail de nuit) et à 58 ans en cas de problèmes physiques ;
- . du 1er janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2013: les régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) conventionnelle à 60 ans (CCT 17 - carrière professionnelle de 35 ans pour les travailleurs masculins et de 28 ans pour les travailleuses féminines) et à 58 ans (longue carrière professionnelle de 38 ans pour les travailleurs masculins et de 35 ans pour les travailleuses féminines) ainsi que à 58 ans (métiers lourds).

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) à 56 ans (carrière professionnelle de 40 ans) s'applique du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus.

Les dispositions prévues à l'article 21 (concernant les délais de préavis) entrent en vigueur le jour de la publication au Moniteur Belge de l'Arrêté Royal qui les définit.

La présente convention collective de travail fixe l'ensemble des nouveaux avantages sociaux applicables pendant toute la durée précitée.

Par conséquent, les parties contractantes garantissent pendant cette période le respect des engagements relatifs à la paix sociale et à l'accroissement de la productivité, ce qui implique que :

- a) Pendant toute la durée de validité du présent protocole, les organisations syndicales et patronales se portent garantes de la paix sociale dans les entreprises, ainsi que du concours effectif du personnel dans l'exécution des mesures prises par application des dispositions adoptées paritairement, en vue d'accroître la productivité, tant en ce qui concerne l'usage de nouveaux outils et machines de production que pour ce qui est des modifications des méthodes de travail;
- b) L'ensemble des dispositions régissant les conditions de travail sera de stricte application et ne pourra en aucun cas être remis en cause par les organisations syndicales, les travailleurs, l'organisation patronale ou les employeurs;
- c) Les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler aucune



revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni au niveau des entreprises, et s'abstiendront de provoquer ou de déclencher un conflit pour quelque raison ou à quelque niveau que ce soit;

- d) Lorsque des problèmes surgissent au niveau des secteurs ou sur le plan de l'entreprise, il est de bonne pratique de favoriser une conciliation paritaire et si nécessaire de porter formellement le problème à l'ordre du jour du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Article 26

Les dispositions des articles 13 et 16 qui s'appliquent à durée indéterminée, peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire et aux parties signataires.

CHAPITRE XIV. *Déclaration obligatoire*

Article 27

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



Frais de transport

Convention collective de travail du 30 septembre 1991 (28.899) modifiée par la convention collective de travail du 18 juin 2001 (59.342)

CHAPITRE I. *Portée de la convention*

Article 1

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 1er avril 1975, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, relative au transport des ouvriers et ouvrières, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 1975, modifiée par la convention collective de travail du 25 septembre 1990.

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à l'article 2, dernier alinéa de la convention collective de travail no. 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail no. 19 du 26 mars 1975, concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail no. 19bis du 7 juin 1989, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 mai 1991.

Elle s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers et aux ouvriers qu'elles occupent.

Par "ouvriers", sont visés les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE III. *Transports en commun publics par chemin de fer*

Article 3

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé sera calculée sur la base du barème figurant en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

CHAPITRE IV. *Transports en commun publics autre que les chemins de fer*

Article 4

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 3 km, calculés à partir de la halte de départ, sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après :



- a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour une distance correspondante, sans toutefois excéder 59 p.c. du prix réel du transport;
- b) lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 50 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, pour une distance de 7 km.

CHAPITRE V. *Transports en commun publics combinés*

Article 5

Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transports en commun publics et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public - l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social.

Article 6

a) Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 5, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transports en commun publics, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue à partir de 3 km est calculée sur base de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour le nombre total de kilomètres correspondant au total des nombres de kilomètres figurant sur les différents titres de transports sans dépasser toutefois 59 p.c. du prix total des titres de transports.

b) Au cas où pour l'un ou l'autre moyen de transport en commun public la distance parcourue ne peut être vérifiée et donc les kilomètres parcourus ne peuvent être additionnés, il y a lieu, pour chaque moyen de transport dont le travailleur fait usage, de calculer l'intervention de l'employeur conformément aux dispositions des articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail et d'additionner les montants ainsi obtenus pour déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble des distances parcourues.

CHAPITRE VI. *Transports des travailleurs totalement ou partiellement organisé par l'entreprise*

Article 7

Si l'employeur lui-même organise totalement ou partiellement le transport des travailleurs, et que le travailleur utilise ou n'utilise pas un autre moyen de transport en commun public, la charge financière du travailleur pour la distance totale du transport ne pourra pas être supérieure à la différence entre le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social et l'intervention de l'employeur dans le prix de cette carte train pour le nombre de kilomètres correspondant. A cet effet, des arrangements adéquats seront pris au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VII. *Moyen de transport autre que le transport en commun public*



Article 8

Si le travailleur utilise un moyen de transport autre que le transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour les déplacements à partir de 3 km est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour le nombre de kilomètres correspondant sans toutefois dépasser 64,9 p.c. du prix de la carte train.

(La pourcentage est modifiée de 59% à 64,9% suite à l'article 42 de la CCT du 18 juin 2001 (59.342) à partir du 1^e avril 2001 pour une durée indéterminée)

CHAPITRE VIII. *Modalités de remboursement*

Article 9

a) Les travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 3 km, un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail. Si les travailleurs utilisent un moyen de transport autre qu'un moyen de transport en commun public, ils précisent en outre le kilométrage effectivement parcouru habituellement entre leur domicile et le lieu de travail dans un sens.

Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

b) Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

Article 10

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la Société nationale des Chemins de fer belges et/ou les autres sociétés de transports en commun publics.

Article 11

Si le travailleur utilise un moyen de transport autre qu'un moyen de transport en commun public, l'intervention de l'employeur est déterminée par jour effectivement presté en divisant par 21,66 le montant mensuel de l'intervention patronale dans le prix de la carte train pour le nombre de kilomètres correspondant.

Ce règlement ne porte pas préjudice aux règlements ou usages plus avantageux existant au niveau de l'entreprise (par exemple : lorsque l'entreprise rembourse sur base d'un abonnement hebdomadaire, ce règlement reste d'application et on divise le montant hebdomadaire par 5).

CHAPITRE IX. *Epoque de remboursement*

Article 12

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise, en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

CHAPITRE X. *Entrée en vigueur et durée de la convention*



Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 1991 et est conclue pour une période indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.



Annexe Ier : Intervention des employeurs dans le prix de l'abonnement social (carte train)
de 1re ou 2e classe pour ouvriers et employés

Distance tarifaire (en km)	Carte train valable une semaine	Carte train valable un mois	Carte train valable trois mois	Carte train valable une année
	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur
0 - 3	110	390	1.085	4.255
4	117	420	1.175	4.605
5	127	455	1.265	4.960
6	135	480	1.335	5.245
7	142	505	1.410	5.525
8	150	530	1.480	5.810
9	155	555	1.550	6.090
10	162	580	1.625	6.375
11	171	610	1.710	6.710
12	179	640	1.785	6.995
13	188	670	1.870	7.335
14	195	695	1.935	7.610
15	203	720	2.015	7.900
16	212	750	2.095	8.230
17	219	775	2.175	8.520
18	224	800	2.245	8.810
19	233	835	2.325	9.135
20	242	865	2.415	9.475
21	248	885	2.475	9.715
22	257	915	2.560	10.040
23	266	945	2.640	10.370
24	272	965	2.700	10.600
25	281	995	2.790	10.955
26	287	1.030	2.875	11.285
27	295	1.055	2.945	11.580
28	302	1.080	3.020	11.855
29	311	1.110	3.105	12.190
30	319	1.135	3.175	12.465
31 - 33	331	1.180	3.305	12.975
34 - 36	352	1.255	3.520	13.815
37 - 39	373	1.330	3.725	14.620
40 - 42	392	1.400	3.920	15.415
43 - 45	416	1.480	4.145	16.270
46 - 48	436	1.550	4.345	17.055
49 - 51	457	1.625	4.555	17.885
52 - 54	470	1.680	4.695	18.425
55 - 57	482	1.720	4.805	18.865
58 - 60	496	1.770	4.950	19.440
61 - 65	510	1.820	5.095	20.005
66 - 70	533	1.900	5.320	20.890
71 - 75	555	1.975	5.530	21.715
76 - 80	573	2.045	5.730	22.500
81 - 85	596	2.125	5.955	23.365
86 - 90	617	2.200	6.155	24.165
91 - 95	638	2.280	6.375	25.050



' 96 - 100 '	658	'	2.350	'	6.570	'	25.810	'
' 101 - 105 '	680	'	2.425	'	6.785	'	26.655	'
' 106 - 110 '	703	'	2.505	'	7.005	'	27.515	'
' 111 - 115 '	722	'	2.580	'	7.210	'	28.325	'
' 116 - 120 '	746	'	2.660	'	7.445	'	29.245	'
' 121 - 125 '	766	'	2.730	'	7.640	'	30.010	'
' 126 - 130 '	785	'	2.805	'	7.850	'	30.830	'
' 131 - 135 '	809	'	2.885	'	8.075	'	31.710	'
' 136 - 140 '	829	'	2.960	'	8.275	'	32.480	'
' 141 - 145 '	847	'	3.030	'	8.465	'	33.255	'
' 146 et plus '	869	'	3.105	'	8.675	'	34.085	'



Annexe II : Prix carte de travail - 2e classe

Distance tarifaire en km	semaine	1 mois	3 mois	12 mois
0 - 3	220	760	2.170	8.510
4	235	840	2.350	9.210
5	255	910	2.530	9.920
6	270	960	2.670	10.490
7	285	1.010	2.820	11.050
8	300	1.060	2.960	11.620
9	310	1.110	3.100	12.180
10	325	1.160	3.250	12.750
11	340	1.210	3.390	13.310
12	355	1.270	3.540	13.880
13	370	1.320	3.680	14.440
14	385	1.370	3.820	15.010
15	400	1.420	3.970	15.580
16	415	1.470	4.110	16.140
17	430	1.520	4.260	16.710
18	440	1.570	4.400	17.270
19	455	1.630	4.540	17.840
20	470	1.680	4.690	18.400
21	485	1.730	4.830	18.970
22	500	1.780	4.980	19.530
23	515	1.830	5.120	20.100
24	530	1.880	5.260	20.660
25	545	1.930	5.410	21.230
26	555	1.990	5.550	21.790
27	570	2.040	5.700	22.360
28	585	2.090	5.840	22.930
29	600	2.140	5.980	23.490
30	615	2.190	6.130	24.060
31 - 33	635	2.260	6.330	24.860
34 - 36	665	2.370	6.640	26.070
37 - 39	695	2.480	6.950	27.280
40 - 42	725	2.590	7.250	28.490
43 - 45	760	2.700	7.560	29.690
46 - 48	790	2.810	7.870	30.900
49 - 51	820	2.920	8.180	32.110
52 - 54	840	3.000	8.380	32.900
55 - 57	860	3.070	8.580	33.690
58 - 60	880	3.140	8.780	34.470
61 - 65	905	3.230	9.050	35.530
66 - 70	940	3.350	9.380	36.840
71 - 75	975	3.470	9.720	38.160
76 - 80	1.005	3.590	10.050	39.470
81 - 85	1.040	3.710	10.390	40.780
86 - 90	1.075	3.830	10.720	42.100
91 - 95	1.105	3.950	11.050	43.410
96 - 100	1.140	4.070	11.390	44.730
101 - 105	1.175	4.190	11.720	46.040
106 - 110	1.210	4.310	12.060	47.360
111 - 115	1.240	4.430	12.390	48.670
116 - 120	1.275	4.550	12.730	49.990
121 - 125	1.310	4.670	13.060	51.300



'126 - 130 '	1.340	'	4.790	'	13.400	'	52.610	'
'131 - 135 '	1.375	'	4.910	'	13.730	'	53.930	'
'136 - 140 '	1.410	'	5.030	'	14.070	'	55.240	'
'141 - 145 '	1.440	'	5.150	'	14.400	'	56.560	'
'146 et '	1.475	'	5.270	'	14.730	'	57.870	'
' plus '		'		'		'		'



Convention collective de travail du 29 octobre 1991 (29.149)

CHAPITRE I. Portée de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 1er avril 1975, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, relative au transport des ouvriers et ouvrières, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 1975, modifiée par la convention collective de travail du 25 septembre 1990.

CHAPITRE II. Champ d'application

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à l'article 2, dernier alinéa de la convention collective de travail no. 19ter du 5 mars 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, remplaçant la convention collective de travail no. 19 du 26 mars 1975, concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail no. 19bis du 7 juin 1988, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 mai 1991.

Elle s'applique aux entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers et aux ouvriers qu'elles occupent.
Par "ouvriers", sont visés les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE III. Cas spécial des équipes-relais

Article 3

- a) Etant donné que le travailleur des équipes-relais s'absente plus de 12 heures par jour de son domicile, l'employeur doit, au cas où le travailleur effectue du travail de nuit conformément à l'article 1er de convention collective de travail no. 46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil national du 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, soit en équipe de nuit fixe, soit dans des équipes de jour et de nuit tournantes, assurer son transport.
- b) Si l'employeur n'assure pas ce transport, il doit intervenir financièrement dans le coût du transport du travailleur. Cette intervention de l'employeur est égale à 100 p.c. du prix de la carte de train assimilée à l'abonnement social pour le nombre de kilomètres correspondant.
- c) Lorsque le prix du transport est ou peut être fixé en fonction du nombre de déplacements (par exemple : ticket de train ou de bus), l'intervention de l'employeur est fixée à 100 p.c. du prix des tickets sans dépasser 100 p.c. du prix de la carte de train pour le nombre de kilomètres correspondant.
- d) Lorsque le travailleur utilise un moyen de transport autre qu'un moyen de



transport en commun public, l'intervention de l'employeur est fixée par jour effectivement presté en divisant par 21,66 le montant mensuel du prix de la carte de train pour le nombre de kilo- mètres correspondant.

Ce règlement ne porte pas préjudice aux règlements ou usages plus avantageux existant au niveau de l'entreprise (par exemple : lorsque l'entreprise rembourse sur base d'un abonnement hebdomadaire, ce règlement reste d'application et on divise le montant hebdomadaire par 5).

CHAPITRE IV. *Entrée en vigueur et durée de la convention*

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 1991 et est conclue pour une période indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.