



## **1100000 Commission paritaire pour l'entretien du textile**

<b>Convention collective de travail du 19 juin 2007 (85.638)</b> .....	<b>2</b>
Classification des fonctions - salaires et conditions de travail .....	2
<b>Convention collective de travail du 4 juillet 2017 (140.855)</b> .....	<b>4</b>
Accord de paix sociale 2017 – 2018 .....	4
<b>Convention collective de travail du 29 août 2017 (142.285)</b> .....	<b>5</b>
Congé d'ancienneté .....	5



## **Convention collective de travail du 19 juin 2007 (85.638)**

### *Classification des fonctions - salaires et conditions de travail*

#### CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1er. 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.

Art. 2. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 mai 2005 conclue au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative à la classification des fonctions, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 mars 2006, publié au Moniteur belge du 11 avril 2006.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 mai 2005, conclue au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile, relative aux salaires et aux conditions de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1er juillet 2006, publié au Moniteur belge du 6 septembre 2006.

#### Art. 29. Jeunes

##### 29.1. Jeunes de 16 à 18 ans (mineurs)

Les mineurs et les apprentis ont droit à une partie du salaire minimum de la catégorie salariale 1, selon les pourcentages qui sont mentionnés dans le tableau ci-dessous et qui varient en fonction de l'âge du mineur et/ou de l'apprenti.

##### 29.2. Jeunes de 18 à 21 ans (jeunes travailleurs)

A partir de l'âge de 18 ans, le jeune travailleur et l'apprenti reçoivent, pendant une période d'essai de 6 mois, le pourcentage de la catégorie salariale mentionné dans le tableau ci-dessous. Au terme de cette période, il reçoit le salaire complet correspondant à son niveau.

Le salaire perçu au terme de la période d'essai est égal au salaire correspondant au niveau visé sous 7 de la présente convention collective de travail.

#### Tableau des barèmes pour les jeunes :

21 ans	100 p.c.
20 ans	94 p.c.
19 ans	88 p.c.
18 ans	82 p.c.
17 ans	76 p.c.
16 ans	70 p.c.

Depuis le 1er janvier 2004, les barèmes susmentionnés pour les jeunes ne sont plus d'application, sauf pour les étudiants visés sous l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.



Art. 30. A partir de l'âge de 18 ans, l'ancienneté acquise auprès d'autres entreprises que celles visées dans la présente convention collective de travail, est prise en considération pour la période d'essai prévue à l'article 29.

Elle est prouvée au moyen de déclarations délivrées par les employeurs et remises au moment de l'entrée en fonction.

Art. 33. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.



## **Convention collective de travail du 4 juillet 2017 (140.855)**

*Accord de paix sociale 2017 – 2018*

### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile.

### CHAPITRE II. *Durée*

Art. 2. La présente convention collective de travail est applicable à partir du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

### CHAPITRE VI. *Congé d'ancienneté*

Art. 11. La convention collective de travail du 16 septembre 2015 (numéro d'enregistrement 129.860/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.



## **Convention collective de travail du 29 août 2017 (142.285)**

### *Congé d'ancienneté*

Article 1er. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour l'entretien du textile, ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Art. 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, un système de congé d'ancienneté modifié est instauré sur la 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 au moins déjà ce nouveau système sont dispensées de son application. Les systèmes existants sont maintenus.

Art. 3. Voici les principes de base pour l'octroi des jours supplémentaires de congé :

- Le(s) jour(s) de congé doi(ven)t être demandé(s) sur la base du règlement existant dans l'entreprise en ce qui concerne la prise de jours de vacances;
- L'ancienneté est acquise au cours de l'année civile. Cela implique que le(s) jour(s) supplémentaire(s) peu(ven)t être pris au cours de l'année civile en question une fois que l'ancienneté est acquise;
- Au terme d'"ancienneté ininterrompue", il est donné la même signification qu'au terme "ancienneté" utilisé dans la loi sur les contrats de travail et dans la jurisprudence y afférente;
- Lorsque, en application de la convention collective de travail n° 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 (par exemple d'employé à ouvrier) n'interrompt pas l'ancienneté;
- Par "entreprise", il y a lieu d'entendre : l'entité juridique. Les mutations d'un siège technique d'exploitation vers un autre n'interrompent pas l'ancienneté;



- La modification juridique de l'employeur, le changement de la dénomination de l'entreprise, un nouveau propriétaire ou d'autres actionnaires n'interrompent pas l'ancienneté;
- Lorsque le travailleur quitte l'entreprise et qu'il est à nouveau embauché par après, les périodes d'ancienneté seront additionnées afin de satisfaire aux conditions d'ancienneté requises;
- Les travailleurs à temps partiel ont droit aux jours d'ancienneté selon le principe des jours fériés payés;
- Si un jour d'ancienneté coïncide avec une période de suspension, le jour d'ancienneté est maintenu;
- Les périodes de travail intérimaire qui précèdent immédiatement un contrat à durée indéterminée chez le même employeur sont prises en compte pour le congé d'ancienneté.

Art. 4. Cette convention collective de travail remplace, à partir du 29 août 2017, la convention collective de travail du 16 décembre 2015 relative au congé d'ancienneté (numéro d'enregistrement 129.860/CO/110) et a été conclue pour une durée indéterminée.