



1200000 Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie

Allocation complémentaire de vacances.....	1
Prime de fin d'année.....	2
Chèques-repas.....	3
Primes d'équipe.....	4
Equipes – relais	7
Jour férié légal pour l'équipe de nuit.....	8
Travail de nuit	10
Vêtements de travail.....	11
Frais de transport	11

*Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :
<http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708>*

*Le site ne permettant pas de consulter des CCT antérieures à 1999, le texte des
CCT plus anciennes est repris dans cette fiche.*

Allocation complémentaire de vacances

CCT du 6 juillet 1977 (4.612)

***Convention nationale collective de travail du 6 juillet 1977 pour l'industrie
textile et de la bonneterie***

Tous les articles.

Durée de validité: 1^{er} juillet 1976 pour une durée indéterminée.

1°) Le paiement de l'allocation complémentaire de vacances prévue par la C.C.T. du 6 juillet 1977, se fait par l'émission d'un certificat émanant du Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile et de la bonneterie et établi au nom de chaque travailleur individuel;

2°) Le certificat dont question sous 1°) est une attestation de paiement d'une valeur égale au montant brut de l'allocation complémentaire de vacances fixée conformément à la OCT du 6 juillet 1977, diminué du précompte professionnel légal.

3°) Le montant net de l'allocation complémentaire de vacances fixée conformément au point 2°) est placé à terme pour 4 mois par le Fonds Social et de Garantie, c.à.d. du 15/8 au 15/12, à un taux d'intérêt annuel de 1,5%.

Le montant de l'intérêt dû par le Fonds est renseigné séparément sur le certificat dont question sous le point 1°).



4°) A l'expiration du terme de placement dont question sous 3°), l'argent ainsi libéré, propriété de chaque travailleur depuis le 15/8 pour ce qui concerne l'allocation complémentaire et depuis le 15/12 pour les intérêts, est transféré par le Fonds Social et de Garantie à chaque travailleur individuel au moyen d'une assignation postale.

5°) Etant donné que la CCT du 6 juillet 1977 fixe le paiement de l'allocation complémentaire de vacances au 15 août 1977, c'est à cette date que le précompte professionnel doit être calculé et versé par le Fonds à l'administration des finances endéans délais légaux.

Valable à partir du 1^{er} juillet 1976.

CCT du 19 décembre 2005 (78.213)

Supprimant les statuts coordonnées du Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile et introduisant les nouveaux statuts

Tous les articles + annexe art. 1, 5 et 14 au 17.

Durée de validité: 1^{er} janvier 2005 pour une durée indéterminée.

Prime de fin d'année

CCT du 29 décembre 1993 (35.288)

Convention collective nationale

Articles 7, 8 et 9.

Durée de validité: 29 décembre 1993 pour une durée indéterminée.

III. Contremaîtres

1. Application du statut « contremaîtres »

Article 7

Pour l'application de la C.C.T. du 26/10/1962 relative aux contremaîtres ainsi qu'aux régisseurs de métiers Jacquard, sont considérés comme contremaîtres les ouvriers(ières) tombant sous l'application de la « classification de fonctions personnel de maîtrise » reprise à la page 73 de la classification de fonctions.

2. Mode de calcul du supplément à l'allocation complémentaire de vacances

Article 8

- Pour les ouvriers(ières) qui relèvent du statut de contremaître conformément à la classification des fonctions, le calcul du supplément à l'allocation complémentaire de vacances payée par le Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile s'effectue selon la formule suivante :

$$S = (168,413 \times R) - (A.C.V. \times 0,913)$$



dans laquelle :

S = supplément de fin d'année

R = rémunération horaire brute du mois de novembre, calculée selon la législation sur les jours fériés, tous les éléments constitutifs du salaire inclus, tels que primes, coefficients d'équipe et coefficients de réduction de la durée de travail.

A.C.V. = montant imposable de l'allocation complémentaire payée par le Fonds Social et de Garantie pour les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestre de l'année précédente et pour le 1^{er} trimestre de l'année en cours.

Le nombre 168,413 est adapté chaque fois qu'une des composantes de ce nombre subit une modification.

- Ce mode de calcul est applicable pour la première fois à l'allocation complémentaire de vacances de fin 1994.
- Des systèmes plus favorables pour les contremaîtres qui sont en service lors de la signature de la présente C.C.T. restent inchangés.

IV. Durée de la convention

Article 9

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. *(Il n'y a pas de date marquée sur laquelle la convention entre en vigueur, pour cette raison nous avons mis comme date la date de signature.)*

Chèques-repas

CCT du 30 novembre 2006 (81.536)

Attribution de chèques-repas

Articles 1 au 5 et 8.

Durée de validité: 1^{er} avril 2007 pour une durée indéterminée.

CCT du 30 novembre 2006 (81.537)

Accord sectoriel

Articles 1, 28, 29 et 33.

Durée de validité: 1^{er} janvier 2007 pour une durée indéterminée.

CCT du 30 mai 2011 (104.520)

Convention collective de travail nationale général du 30 mai 2011

Articles 1, 19 et 20.

Durée de validité: 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012.



CCT du 21 décembre 2011 (107.773)

Cadre sectoriel pour les chèques – repas sous forme électronique

Articles 1 au 9.

Durée de validité: 21 décembre 2011 pour une durée indéterminée.

Primes d'équipe

CCT du 1 février 1980 (6.142)

L'organisation d'un régime de travail en semi-continu dans l'industrie textile

Articles 1, 3, 4, 6, 8, 9 et 12.

Durée de validité: 1^{er} janvier 1980 pour une durée indéterminée.

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. - La présente convention s'applique au régime de travail appelé "semi-continu".

Est explicitement exclu du champ d'application de la présente convention, le régime de travail dit "en continu" dans lequel le matériel est utilisé sans interruption.

Article 3. - La présente convention est une "convention-cadre". Ceci implique que cette convention n'entraîne aucune obligation quelconque d'organiser le travail en semi-continu ou de s'y soumettre. La décision d'instaurer le régime de travail fera l'objet d'un accord négocié au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les organisations patronales et syndicales régionales.

Lors de l'établissement de la convention, les parties susmentionnées seront cependant tenues de respecter les différents principes énoncés dans la présente convention.

D'autre part, les conditions concrètes de travail seront déterminées au niveau de l'entreprise.

II. DUREE DU TRAVAIL

Article 4. - L'horaire annuel sera établi entre la direction et les représentants du personnel de l'entreprise assistés à cet effet par les organisations patronales et syndicales régionales.

A cette fin, les règles suivantes seront prises en considération :

- a) le régime de travail sera établi de façon à répartir le travail entre quatre équipes équivalentes quant à l'effectif ;
- b) sans préjudice aux dispositions de l'article 6 ci-dessous, il ne sera pas travaillé pendant 52 dimanches et 10 jours fériés ;
- c) les prestations des jours de travail restants seront réparties entre les quatre équipes de façon à faire assurer 8 heures-machine par chacune des trois équipes successives pendant que la quatrième équipe est au repos.



Article 6. - En principe, on ne travaille pas un jour férié légal. Les jours fériés légaux coïncidant avec des jours de repos ne sont pas remplacés mais sont payés, conformément aux dispositions réglementaires en cette matière.

Des conventions particulières peuvent prévoir des régimes de travail spéciaux pour les périodes de Noël et de Nouvel-An, sans toutefois porter préjudice au nombre d'heures-machine dont question à l'article 4 ci-dessus.

III. REMUNERATIONS

Article 8. - La rémunération annuelle globale obtenue dans le régime de travail traditionnel, majorée d'un montant égal au simple pécule de vacances de la quatrième semaine de vacances, est garantie.

Il en résulte que les rémunérations - y compris les primes d'équipe - des travailleurs occupés dans un régime de travail en semi-continu, seront majorées d'un coefficient égal au rapport entre : le nombre d'heures de travail annuellement prestées et payées dans le régime traditionnel, d'une part, et dans le régime en semi-continu, d'autre part.

Article 9. - En outre, sans préjudice de l'application de la convention collective en matière de supplément pour le travail du dimanche, il sera alloué pour le travail effectivement presté un samedi, les primes suivantes, calculées sur la rémunération payée pour ce travail :

- prestations de l'équipe de l'avant-midi (5h. - 13h.) 10 %.
- ,prestations de l'équipe de l'après-midi (13h. - 21h.) : 25 %
- prestations des trois premières heures de l'équipe de nuit (21h. - 24h.): 64 %.

Là où l'horaire réglant la répartition du travail entre les équipes déroge au schéma décrit ci-dessus, l'octroi des primes pour le travail du samedi pourra être modifié par convention sur le plan de l'entreprise, sans toutefois diminuer ou augmenter l'avantage global pour le travail du samedi et la charge salariale qui en résulte, prévus par la présente convention.

Les primes pour le travail du samedi seront calculées séparément sur la souche de salaires.

VI. ENTREE EN VIGUEUR, DATE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 12. - Cette convention-cadre entre en vigueur à partir du 1er janvier 1980. 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.

CCT du 25 mars 1983 (8.719)

L'organisation d'un régime de travail en cinq équipes dans l'industrie textile

Articles 1, 2, 8, 9, 11, 12, 13 et 19.

Durée de validité: 25 mars 1983 pour une durée indéterminée.

I. DISPOSITIONS GENERALES



Article 1^{er} .- La présente convention s'applique à l'instauration et à l'organisation du régime de travail en cinq équipes dans les entreprises qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie. Le régime de travail en cinq équipes est un régime de travail en équipes dans lequel le matériel est utilisé sans interruption. Ainsi pour l'entreprise ou la division d'entreprise où ce régime est appliqué, la possibilité est créée d'atteindre le nombre maximum possible d'heures-machine par an, tenant compte du règlement pris, conformément aux articles 7 et 8, sur le plan de l'entreprise en matière de vacances légales et de jours fériés.

Article 2.- La présente convention est une 'convention-cadre'. Ceci implique que cette convention n'entraîne aucune obligation quelconque d'organiser le régime de travail en cinq équipes ou de s'y soumettre.

La décision d'instaurer le régime de travail fera l'objet d'un accord négocié au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants du personnel et les organisations patronales et syndicales régionales.

Lors de l'établissement de cette convention, les parties susmentionnées sont cependant tenues de respecter les différents principes énoncés dans la présente convention.

D'autre part, les conditions concrètes de travail seront déterminées au niveau de l'entreprise.

REGIME D'EQUIPES ET DUREE DU TRAVAIL

Article 8.- A la demande des représentants des travailleurs, la suspension collective du travail pour une ou plusieurs équipes pendant les heures normales de travail de trois jours fériés légaux au maximum par an peut être accordée.

Article 9.- Les jours fériés légaux, à l'exception de 3 jours fériés, ainsi que les jours de vacances légales, à l'exception de 2 semaines de vacances, sont imputés sur les jours de repos prévus pour le régime de travail.

Les jours de vacances supplémentaires sont également imputés sur les jours de repos prévus par le régime de travail.

III. REMUNERATION

Article 11.- La rémunération globale annuelle obtenue dans le régime traditionnel de travail en trois équipes, majorée d'un montant égal au simple pécule de la quatrième semaine de vacances, est garantie.

Article 12.- En outre, il sera alloué pour le travail effectivement presté lors des jours ci-après. un supplément de salaire de :

- 38 .% en moyenne pour le travail du samedi, dont 25 % le matin, 25 % l'après-midi et 64 % pour l'équipe de nuit;
- 100 % pour les dimanches;
- 200 % pour les jours fériés légaux.



Les primes seront calculées et mentionnées séparément sur les souches de salaire.

Article 13.- L'entreprise prendra les dispositions nécessaires en vue de disposer d'une réserve suffisante de personnel.

Si toutefois, à titre exceptionnel, l'entreprise doit faire appel à des ouvriers étant au repos, qui acceptent volontairement de remplacer un ouvrier qui est absent, un supplément de 50 % sera alloué sur le salaire gagné pour ce jour-là.

VII. DISPOSITIONS FINALES

Article 19.- Cette convention-cadre entre en vigueur à partir du 25 mars 1983. 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.

Equipes – relais

CCT du 25 mars 1983 (8.720)

L'organisation d'équipes – relais dans l'industrie textile et de la bonneterie

Articles 1, 7, 8, 9, 16 et 19.

Durée de validité: 25 mars 1983 pour une durée indéterminée.

I. DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1er. – La présente convention s'applique à l'instauration et à l'organisation "d'équipes-relais" dans les entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

II. DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATIONS

Article 7. – Les équipes-relais assurent la continuité des activités d'entreprise dans la (les) division(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.

Article 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.

Article 9. – Toute prestation autre que celle visée à l'article 7, doit être considérée comme une prestation exceptionnelle et doit être rémunérée supplémentairement, et ceci sur base du 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 Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 16. – Les entreprises qui, avant la mise en vigueur de la présente convention, 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 ceci dans un délai de six mois au plus tard. Ce délai commence à la date de la mise en vigueur de la présente convention-cadre. 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.

Article 19. – Cette convention nationale entre en vigueur 'à partir du 25 mars 1983. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Jour férié légal pour l'équipe de nuit

CCT du 30 décembre 1975 (3.734)

Païement des jours fériés légaux aux travailleurs faisant partie de l'équipe de nuit

Tous les articles.

Durée de validité: 30 décembre 1975 pour une durée indéterminée.

Champ d'application

Article 1er. – La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises et aux ouvrier relevant de la Commission paritaire pour l'industrie textile et de la bonneterie, à l'exception de la S.A. AKZO – Division Fabelta, de la S.A. AMCEL-EUROPE et des entreprises ou divisions d'entreprises travaillant en quatre équipes.

Régime de travail de l'équipe de nuit lors de la survenance d'un jour férié

Article 2. – Lorsqu'un jour férié coïncide avec un des cinq premiers jours de la semaine, à savoir lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, les travailleurs de l'équipe de nuit ne travaillent pas la nuit qui commence le soir d'un jour férié.

Article 3. – Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, ce jour férié est, conformément à l'article 6 de la loi du 4 janvier 1974 concernant les jours fériés, remplacé par un jour habituel d'activité.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi, jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, ce jour férié est, conformément aux mêmes dispositions légales, remplacé par un jour habituel d'activité qui, de préférence, sera le vendredi qui précède immédiatement le samedi en question.



Si en application des règles susdites, le jour férié de remplacement est fixé conformément à la procédure prévue aux articles 7, 8 et 9 de la loi du 4 janvier 1974, l'équipe de nuit ne travaille pas la nuit qui commence le soir du jour férié de remplacement.

Rémunération des jours fériés pour les travailleurs de l'équipe de nuit

Article 4. – Les travailleurs qui, par suite des prescriptions légales, peuvent prétendre au paiement du jour férié, sont payés pour les heures non prestées, conformément aux articles 2 et 3 précités, au salaire de nuit habituellement gagné. Ce salaire sera déterminé conformément aux dispositions du chapitre II de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Article 5. – En outre, les heures effectivement prestées au cours de la nuit précédant le jour férié ou le jour férié de remplacement sont, à partir de minuit, c'est-à-dire au moment où le jour férié commence, rémunérées au salaire de nuit ordinaire augmenté de (des) coefficient (s) de majoration fixé (s) sur le plan régional. Le (s) coefficient (s) de majoration fixé (s) sur le plan régional est (sont) le (s) coefficient (s) qui découle (nt) des conventions collectives de travail existantes en matière d'horaires de nuit et primes de nuit, multiplié(s) par le coefficient 1,04. La liste des coefficients de majoration régionaux est annexé à la présente convention.

Durée de la convention

Article 6. – La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle annule et remplace les conventions collectives de travail des 5 février et 9 septembre 1960. Elle entre immédiatement en vigueur.
Fait à Gand, le 30 décembre 1975.

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE

Annexe à la convention collective de travail du 30.12.1975 concernant le paiement des jours fériés à l'équipe de nuit

Les coefficients de majoration régionaux visés par l'article 5 de la convention sont, compte tenu de l'augmentation de 4%, les suivants :

Pour la Flandre Occidentale horaire hebdomadaire	Coefficients
36 h 30'	1,7056
37 h 30'	1,6427
37 h- 45'	1,6276

Pour la Flandre Orientale

- Arrondissement Gent Eeklo	1,64
- Arrondissementen St-Niklaas,	



Dendermonde et Aalst	1,65
- Arrondissement Oudenaarde Renaix	
horaire hebdomadaire	
36 h 30'	1,73
37 h 00	1,67
37 h 30'	1,64
38 h 00	1,63
38 h 30'	1,60
 - Restant du pays, excepté les arrondissements Antwerpen et Mouscron	 1,60
 Arrondissement Antwerpen	 1,65
Arrondissement Mouscron	
· les filatures de laine peignée	1,60
· Autre entreprises	1,5912

Travail de nuit

CCT du 11 juin 1998 (48.815)

Les mesures d'accompagnement pour le travail de nuit

Articles 1, 2 et 12.

Durée de validité: 11 juin 1998 pour une durée indéterminée.

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Cette convention collective est applicable à toutes les entreprises textiles et de la bonneterie et aux ouvriers(ières) y occupé(e)s tombant sous la compétence de la commission paritaire pour l'industrie textile et de la bonneterie

2. REMUNERATION

Article 2

Conformément à l'article 23 de la CCT du 25.04.1997, les parties confirment que les régimes d'équipes fixés par voie conventionnelle moyennant les primes et les coefficients d'équipes actuels sont prolongés.

En outre, elles rappellent que conformément à la CCT n° 25 du C.N.T., l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation des fonctions.

10. DISPOSITIONS FINALES



Article 12

Cette convention entre en vigueur le 11 juin 1998.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Vêtements de travail

CCT du 28 septembre 2007 (87.963)

Vêtement de travail dans le secteur textile

Tous les articles.

Durée de validité: 1^{er} juillet 2008 pour une durée indéterminée.

Frais de transport

CCT du 28 juin 1991 (28.496)

Transport des ouvriers et ouvrières

Tous les articles.

Durée de validité: 1^{er} octobre 1991 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE I. *Portée de la convention*

Article 1

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 décembre 1974 coordonnant les conventions collectives de travail du 24/12/1971 et du 5/5/1974 en matière de transport des ouvriers et ouvrières dans l'industrie textile et de la bonneterie.

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après ouvriers, des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

Elle 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, modifiant la convention collective de travail du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

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

Article 3

En ce qui concerne le transport organisé par la "Société nationale des chemins de fer belges" en abrégé : "S.N.C.B.", 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 27 juillet 1962 établissant une intervention des



employeurs dans la perte subie par la S.N.C.B. par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

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

Article 4

En ce qui concerne les transports publics en commun autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 5 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 l'ouvrier, 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 publics en commun combinés*

Article 5

Lorsque l'ouvrier combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport public en commun 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 pour des déplacements d'un total minimum de 5 km, 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 4, où l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue à partir de 5 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 transport sans toutefois dépasser 59 p.c. du prix total des titres de transport.
- b) Au cas où pour l'un ou l'autre moyen de transport public en commun la distance parcourue ne peut être vérifiée et que les kilomètres parcourus ne peuvent donc être additionnés, il y a lieu, pour chaque moyen du transport dont l'ouvrier fait usage, de calculer l'intervention de l'employeur conformément aux dispositions des articles 2, 3 et 4 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. *Transport des ouvriers totalement ou partiellement organisé par l'entreprise*

Article 7

Si l'employeur lui-même organise totalement ou partiellement le transport des ouvriers et que l'ouvrier utilise ou non un autre moyen de transport public en commun, la charge financière de l'ouvrier pour la distance totale du transport ne pourra 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 modalités adéquates seront déterminées au niveau de l'entreprise.

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

Article 8

Si l'ouvrier utilise un moyen de transport autre que le transport public en commun, l'intervention de l'employeur pour les déplacements à partir de 5 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.

CHAPITRE VIII. *Modalités de remboursement*

Article 9

- a) Les ouvriers présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 5 km, un moyen de transport public en commun pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail. Si les ouvriers utilisent un moyen de transport autre qu'un moyen de transport public en commun, ils précisent en outre le kilométrage effectivement parcouru habituellement entre leur domicile et le lieu de travail, aller simple. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.
- b) Les employeurs peuvent à tout moment contrôler le 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 S.N.C.B. et/ou par les autres sociétés de transport public en commun.

Article 11

Si l'ouvrier utilise un moyen de transport autre qu'un moyen de transport public en commun, 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 (exemple : lorsque l'entreprise rembourse sur base



d'un abonnement hebdomadaire, ce règlement reste d'application et le montant hebdomadaire est divisé par 5).

CHAPITRE IX. *Cas spécial des équipes relais*

Article 12

- a) Etant donné que l'ouvrier des équipes-relais s'absente plus de 12 heures par jour de son domicile, l'employeur doit assurer son transport dans le cas où l'ouvrier effectue du travail de nuit conformément à l'article 1er de la 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.
- b) Si l'employeur n'assure pas ce transport, il doit intervenir financièrement dans le coût du transport de l'ouvrier. Cette intervention de l'employeur est égale à 100 p.c. du prix de la carte-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 (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-train pour le nombre de kilomètres correspondant.
- d) Lorsque l'ouvrier utilise un moyen de transport autre qu'un moyen de transport public en commun, l'intervention de l'employeur est fixée par jour effectivement presté en divisant par 21,66 le montant mensuel du 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 (exemple : lorsque l'entreprise rembourse sur base d'un abonnement hebdomadaire, ce règlement reste d'application et le montant hebdomadaire est divisé par 5).

CHAPITRE X. *Epoque de remboursement*

Article 13

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les ouvriers, sera payée une fois par mois pour les ouvriers 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 XI. *Entrée en vigueur et durée de la convention*

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 1991.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.



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

Distance tarifaire (en km)	Carte train valable une semaine — Intervention hebdomadaire de l'employeur	Carte train valable un mois — Intervention mensuelle de l'employeur	Carte train valable trois mois — Intervention trimestrielle de l'employeur	Carte train valable une année — Intervention annuelle de l'employeur
0 – 3	110	390	1085	4255
4	117	420	1175	4605
5	127	455	1265	4960
6	135	480	1335	5245
7	142	505	1410	5525
8	150	530	1480	5810
9	155	555	1550	6090
10	162	580	1625	6375
11	171	610	1710	6710
12	179	640	1785	6995
13	188	670	1870	7335
14	195	695	1935	7610
15	203	720	2015	7900
16	212	750	2055	8230
17	219	775	2175	8520
18	224	800	2295	8810
19	233	835	2325	9135
20	242	865	2415	9475
21	248	885	2475	9715
22	257	915	2560	10040
23	266	945	2640	10370
24	272	965	2700	10600
25	281	995	2790	10955
26	287	1030	2875	11295
27	295	1055	2945	11560
28	302	1080	3020	11855
29	311	1110	3105	12190
30	319	1135	3175	12465
31 – 33	331	1180	3305	12975
34 – 36	352	1255	3520	13815
37 – 39	373	1330	3725	14620
40 – 42	392	1400	3920	15415
43 – 45	416	1480	4145	16270
46 – 48	436	1550	4345	17055
49 – 51	457	1625	4555	17885
52 – 54	470	1680	4695	18425



55 – 57	482	1720	4805	18865
58 – 60	496	1770	4950	19440
61 – 65	510	1820	5095	20005
66 – 70	533	1900	5320	20890
71 – 75	555	1975	5530	21715
76 – 80	573	2045	5730	22500
81 – 85	596	2125	5955	23365
86 – 90	617	2200	6155	24165
91 – 95	638	2280	6375	25050
96 – 100	658	2350	6570	25810
101 – 105	680	2425	6785	26655
106 – 110	703	2505	7005	27515
111 – 115	722	2580	7210	28325
116 – 120	746	2660	7445	29245
121 – 125	766	2730	7640	30010
126 – 130	785	2805	7850	30830
131 – 135	809	2885	8075	31710
136 – 140	829	2950	8275	32480
141 – 145	847	3020	8465	33255
146 et plus	869	3105	8675	34085

Annexe 2 Prix carte de train

Distance tarifaire En km	2 ^e classe			
	semaine	1 mois	3 mois	12 mois
0 — 3	990	780	2170	8510
4	235	840	2350	9210
5	255	910	2530	9920
6	270	960	2670	10490
7	285	1010	2820	11050
8	300	1060	2960	11620
9	310	1110	3100	12180
10	325	1160	3250	12750
11	340	1210	3390	13310
12	355	1270	3540	13880
13	370	1320	3680	14440
14	385	1370	3820	15010
15	400	1490	3970	15580
16	415	1470	4110	16140
17	430	1520	4260	16710
18	440	1570	4400	17270
19	455	1630	4540	17840
20	470	1680	4690	18400
21	485	1730	4830	18970



22	500	1780	4980	19530
23	515	1830	5120	20100
24	530	1880	5260	20660
25	545	1930	5410	21230
26	555	1990	5550	21790
27	570	2040	5700	22360
28	585	2090	5840	22930
29	600	2140	5980	23490
30	615	2190	6130	24060
31 — 33	635	2260	6330	24860
34 — 36	665	2370	6640	28070
37 — 39	695	2480	6950	27280
40 — 42	725	2590	7250	28490
43 — 45	760	2700	7560	29690
46 — 48	790	2810	7870	30900
49 — 51	820	2920	8180	32110
52 — 54	840	3000	8380	32900
55 — 57	860	3070	8580	33690
58 — 60	880	3140	8780	34470
61 — 65	905	3230	9050	35530
66 — 70	940	3350	9380	36840
71 — 75	975	3470	9720	38160
76 — 80	1005	3590	10050	39470
81 — 85	1040	3710	10390	40780
86 — 90	1075	3830	10720	42100
91 — 95	1105	3950	11050	43410
96 — 100	1140	4070	11390	44730
101 — 105	1175	4190	11720	46040
106 — 110	1210	4310	12060	47360
111 — 115	1240	4430	12390	48670
116 — 120	1275	4550	12730	49990
121 — 125	1310	4670	13060	51300
126 — 130	1340	4790	13400	52610
131 — 135	1375	4910	13730	53930
136 — 140	1410	5030	14070	55240
141 — 145	1440	5150	14400	56560
146	1475	5270	14730	57870

CCT du 30 mars 2001 (57.394)

Exécution de l'accord interprofessionnel pour les années 2001 et 2002

Articles 1, 24, 25 et 46.

Durée de validité: 1^{er} avril 2001 jusqu'au 31 décembre 2002.



CCT du 5 octobre 2001 (59.500)

L'introduction de l'euro

Tous les articles.

Durée de validité: 1^{er} janvier 2002 pour une durée indéterminée.