2140000 Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie

Accord sectoriel 2009 – 2010 ..... **2**
Convention collective de travail du 24 avril 2009 (92.203) 2
Introduction d'une nouvelle échelle de rémunération dans le secteur textile **3**
Convention collective de travail du 24 avril 2009 (92.204) 3

Accord sectoriel 2009 – 2010

Convention collective de travail du 24 avril 2009 (92.203)

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. § 1er. Cette convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie et aux employés qu'elles occupent.

§ 2. Par dérogation au § 1er, les articles 11 à 15 inclus et 27 à 31 inclus de la présente convention collective de travail sont exclusivement applicables aux employés dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories de la classification visée dans la convention collective de travail du 25 avril 2003 relative à la classification de fonctions revue et actualisée et à l'échelle de rémunération y afférente.

§ 3. Par dérogation au § 1er, seules les dispositions des articles 2 à 10 inclus et des articles 18 à 26 sont applicables à la firme S.A. Célanèse et à ses employés.

CHAPITRE X. Fidélité à l'entreprise

Art. 27. En vue de l'extension du régime visé à l'article 23, deuxième alinéa de la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant le(s) jour(s) d'ancienneté, les employés licenciés par l'employeur dans le cadre d'un licenciement multiple pour raisons économiques peuvent garder leur ancienneté accumulée chez leur ancien employeur au moment de l'entrée en service auprès d'un nouvel employeur endéans les 6 mois qui suivent la sortie de service chez leur ancien employeur, et ce en vue de l'octroi du ou des jour(s) d'ancienneté. Cependant, ils ne peuvent faire valoir l'ancienneté accumulée chez l'ancien employeur dans le cadre du ou des jour(s) d'ancienneté qu'après avoir été en service pendant au moins un an chez le nouvel employeur.

Il est entendu par "employeur": l'employeur ressortissant de la compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

CHAPITRE XIII. Durée de la convention

Art. 33. Cette convention entre en vigueur au 1er janvier 2009 et est conclue pour la période du 1er janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus, à l'exception :

- des articles 4 à 8 inclus, 25 et 27 jusqu'à 29 inclus, qui sont conclus pour une durée indéterminée;

Introduction d'une nouvelle échelle de rémunération dans le secteur textile

Convention collective de travail du 24 avril 2009 (92.204)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. Cette convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie, et aux employés qu'elles occupent dont la fonction correspond aux critères d'une des six catégories de la classification des fonctions prévue par la convention collective de travail du 25 avril 2003 concernant l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative, à l'exception de la S.A. Celanese et de ses employés.

§ 2. Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 20 septembre 2007 concernant l'échelle de rémunération dans le secteur textile et ayant pour objet d'introduire une échelle de rémunération sur la base de l'expérience professionnelle (ci-après nommée "nouvelle échelle de rémunération") pour les employés visés au § 1er.

CHAPITRE II. *Echelle de rémunération*

Art. 2. § 1er. L'échelle de rémunération est reprise en annexe de la présente convention collective de travail avec la mention des montants reliés à la tranche d'index 110,171-112,373 (base 2004 = 100).

§ 2. Cette échelle de rémunération est reliée à la classification de fonctions reprise à l'annexe Ière de la convention collective de travail du 25 avril 2003, telle que modifiée par la convention collective de travail du 16 juin 2003, concernant l'introduction d'une classification de fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative.

§ 3. Cette échelle de rémunération remplace l'échelle de rémunération visée à l'article 4 de la convention collective de travail du 25 avril 2003 précitée au 1er octobre 2009.

Art. 3. L'échelle de rémunération prévoit pour chacune des 6 catégories de la classification de fonctions des augmentations barémiques sur la base du critère de l'expérience professionnelle. Sans préjudice de l'application du chapitre IV "Cas particuliers", les rémunérations barémiques, issues du nouveau barème, applicables aux travailleurs visés à l'article 1er, § 1er constituent un salaire minimum pour chaque catégorie en fonction de l'expérience professionnelle de l'employé.

Art. 4. § 1er. Par "expérience professionnelle", il est entendu les prestations professionnelles de l'employé, exprimées en années complètes, dans le secteur textile belge ou européen ou dans un autre secteur et en tenant compte de certaines assimilations telles que fixées aux §§ 4 et 5 du présent article.

§ 2. Pour la détermination des prestations professionnelles, aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein et les prestations à temps partiel.

§ 3. En vue de la détermination des prestations professionnelles dans le secteur textile ou dans un autre secteur sont prises exclusivement en compte : les périodes d'exercice effectif dans la même fonction ou dans une autre fonction, quelle que soit la catégorie à laquelle cette fonction appartient, et peu importe si cette fonction est exercée chez l'employeur auprès de qui l'employé a été engagé ou chez un autre employeur.

§ 4. Les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives à l'exception des :

périodes de suspension complète pour cause de crédit-temps pris aux fins de donner des soins à un enfant âgé de moins de 18 ans, à un(e) mère/père âgé(e) de plus de 70 ans, à un membre de la famille gravement malade ou à une personne qui souffre d'une maladie incurable et qui se situe dans une phase terminale, à partir de la troisième année;
périodes de suspension complète pour cause de crédit-temps pris en vue de suivre une formation professionnelle organisée, subsidiée ou reconnue par l'autorité régionale compétente et dont le programme comporte au moins 120 heures sur base annuelle, à partir de la deuxième année;
périodes de suspension complète pour cause de crédit-temps sans les motifs visés aux points a) et b) ci-avant.

§ 5. Les périodes en dehors de l'exécution du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives comme suit :

les périodes de chômage complet couvertes par une indemnité de chômage avec un maximum de deux ans;
les périodes de maladie ou d'invalidité couvertes par l'assurance maladie et invalidité avec un maximum de deux ans;
les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, couvertes par des indemnités.

Art. 5. § 1er. La courbe de l'expérience professionnelle relevante dans toutes les catégories reprises dans l'échelle de rémunération démarre à partir de l'âge de 21 ans.

§ 2. Pour toutes les catégories, les rémunérations de départ sont fixées au niveau 0 du barème, correspondant à 0 année d'expérience.

§ 3. Partant des rémunérations de départ, les salaires barémiques augmentent dans la mesure où l'expérience professionnelle s'accroît de 12 mois, au regard de l'expérience professionnelle exprimée en années pleines, acquise au moment de l'entrée en service ou depuis la dernière augmentation barémique résultant d'un accroissement de l'expérience. L'augmentation salariale barémique prend effet durant le mois qui suit le mois dans lequel l'augmentation de l'expérience professionnelle requise a été atteinte.

Pour les employés qui se situent dans une phase du barème d'expérience dans laquelle une augmentation barémique est prévue tous les deux ans, les salaires barémiques augmentent en fonction de l'augmentation de l'expérience professionnelle de 24 mois, au regard de l'expérience professionnelle exprimée en années pleines, acquise au moment de l'entrée en service ou depuis la dernière augmentation barémique résultant d'un accroissement de l'expérience. L'augmentation salariale barémique prend effet durant le mois qui suit le mois dans lequel l'augmentation de l'expérience professionnelle requise a été atteinte.

Des parties d'années peuvent être additionnées afin d'obtenir une année complète d'expérience professionnelle relevante.

Art. 6. § 1er. Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est fixé conformément au barème d'expérience de la catégorie à laquelle sa fonction appartient et sur la base de l'expérience professionnelle relevante telle que visée aux articles 4 et 5, § 1er. Pour la fixation du salaire barémique au moment de l'entrée en service, il est uniquement tenu compte de l'expérience professionnelle relevante exprimée en années complètes.

§ 2. Au plus tard au moment de l'entrée en service, l'employeur demande expressément à l'employé de lui transmettre les éléments de preuve externes nécessaires à la fixation de son expérience professionnelle relevante.

§ 3. L'employé doit transmettre à l'employeur au plus tard dans le mois qui suit son entrée en service les éléments de preuves nécessaires.

§ 4. Si l'employé, malgré la demande expresse de l'employeur au plus tard au moment de l'entrée en service, transmet tardivement les pièces externes nécessaires, aucune régularisation pour la période écoulée ne sera effectuée.

CHAPITRE III. *Dispositions transitoires*

Art. 7. § 1er. Par dérogation à l'article 6 et pour les employés de toutes les catégories en service au moment de l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération, le nombre d'années d'expérience professionnelle, exprimées en années complètes, pris en considération pour le passé, est égal au nombre d'années qui dans le barème d'expérience correspond au montant du salaire barémique qui leur était applicable au moment où l'échelle de rémunération, reprise à l'annexe 1ère de la convention collective du travail du 25 avril 2003 a cessé de produire ses effets.

§ 2. Après l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de rémunération, la première augmentation sur la base de l'accroissement de l'expérience professionnelle a lieu le premier jour du 13ème mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée à la rémunération sectorielle minimum de l'employé avant l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération.

Pour les employés qui se situent dans une phase du barème d'expérience dans laquelle il est prévu une augmentation barémique tous les deux ans, la première augmentation barémique aura lieu le premier jour du 25ème mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée à la rémunération sectorielle minimum de l'employé avant l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération.

Les augmentations barémiques qui suivent sont accordées, conformément à l'article 5, § 3, après que l'expérience professionnelle ait augmenté de 12 ou de 24 mois, en fonction de la phase du barème d'expérience dans laquelle l'employé se trouve.

§ 3. Pour les employés de toutes les catégories dont la rémunération sectorielle minimum n'a pas encore subi d'augmentation barémique en raison de la récente entrée en service au moment de l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération, la première augmentation barémique après l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération aura lieu le premier jour du 13ème mois qui suit leur entrée en service.

Pour les employés qui se situent dans une phase du barème d'expérience dans laquelle il est prévu une augmentation barémique tous les deux ans, la première augmentation barémique après l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération aura lieu le 1er jour du 25ème mois qui suit la dernière augmentation barémique appliquée à la rémunération sectorielle minimum de l'employé avant l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération.

Par la suite, les augmentations barémiques sont accordées, conformément à l'article 5, § 3, après que l'expérience professionnelle ait augmenté de 12 ou 24 mois, en fonction de la phase du barème d'expérience dans laquelle l'employé se situe.

Art. 8. L'introduction de la nouvelle échelle de rémunération ne peut mener à une diminution de la rémunération effective de l'employé, en service au moment de l'entrée en vigueur de l'échelle de rémunération.

Art. 9. Lors de l'introduction de l'échelle de rémunération, aucune nouvelle exigence ne peut être formulée en ce qui concerne le niveau et la structure des rémunérations effectives.

CHAPITRE IV. *Cas particuliers*

Art. 10. L'employé dont la fonction appartient à la catégorie 1 de la classification des fonctions et qui a au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise, est rémunéré en tenant compte du barème d'expérience correspondant à la catégorie 2 de l'échelle de rémunération.

Art. 11. L'employé dont la fonction appartient à la catégorie 5 ou 6 de la classification de fonctions, peut, au cours de la première année d'occupation dans l'entreprise, être rémunéré en tenant compte du barème d'expérience correspondant à une catégorie inférieure de l'échelle de rémunération.

Art. 12. Pour les contremaîtres et les chefs-contremaîtres qui ont été engagés sous contrat de travail d'employé, la rémunération mensuelle effective correspond à ce qui a été prévu dans l'échelle salariale du personnel dirigeant sous statut d'ouvrier, introduite par la convention collective de travail du 9 novembre 2001 portant actualisation de la classification de fonctions pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie, telle qu'introduite par le point V, "Classification de fonctions et échelle salariale barémique" de la convention collective de travail nationale du 4 mars 1993 pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie.

Art. 13. A l'employé qui exerce la fonction de représentant de commerce, il est garanti une rémunération minimale pendant la première année d'occupation, qui est égale à la rémunération renseignée à la rémunération de départ de la catégorie 4 de l'échelle de rémunération. A partir de la deuxième année dans l'entreprise, cette rémunération minimum garantie est égale à celle prévue à la rémunération de départ de la catégorie 5 de l'échelle de rémunération. Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions. Le décompte définitif est établi sur la base des rémunérations payées au cours de l'année civile écoulée.

Art. 14. Pour les employés occupés en double équipe, en équipe de nuit et pour les régimes de travail spéciaux, les coefficients conventionnels, en vigueur pour les ouvriers, sont appliqués pour le calcul des rémunérations des employés impliqués dans ces régimes de travail.

Art. 15. Pour les employés qui sont âgés de moins de 21 ans l'échelle dégressive suivante est d'application :

20 ans = 100 p.c. de la rémunération correspondant à la rémunération de départ de la catégorie;

19 ans = 95 p.c. de la rémunération correspondant à la rémunération de départ de la catégorie et 100 p.c. à partir d'une année d'ancienneté.

18 ans = 92,5 p.c. de la rémunération correspondant à la rémunération de départ de la catégorie.

CHAPITRE V. *Dispositions abrogatoires*

Art. 16. L'échelle de rémunération visée à l'article 4 de la convention collective de travail précitée du 25 avril 2003 cesse de produire ses effets au moment où l'échelle de rémunération introduite par présente convention collective de travail entre en vigueur.

Art. 17. Les disposition des articles 8 à 14 et des articles 16 à 21 de la convention collective de travail précitée du 25 avril 2003 cessent de produire leurs effets au moment où la présente convention collective de travail entre en vigueur.

CHAPITRE VII. *Durée de la convention*

Art. 19. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire et aux parties signataires.