



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 AOUT 2005 RELATIVE A LA PROGRAMMATION SOCIALE 2005 -2006

En exécution du protocole d'accord conclu le 7 juillet 2005 en sous-commission paritaire de l'industrie textile de verviers

**IL EST CONVENU ENTRE :**

La C.S.C. Textura

La F.G.T.B. Textile, Vêtement et Diamant

d'une part,

ET

La Fédération du Textile FEBELTEX

d'autre part,

CE QUI SUIT :

**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, hormis la S.A. WAMETER pour laquelle le chapitre II de la présente CCT ne s'applique pas.

**CHAPITRE II**

**SALAIRES**

**Article 2**

§ 1. Dans les entreprises textiles de l'arrondissement administratif de Verviers, les salaires **barémiques** et effectifs sont augmentés de 0,14 € de l'heure en simple équipe, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Pour les autres régimes de travail, les montants forfaitaires précités sont majorés des coefficients en vigueur.

§ 2. Si à la date du 1<sup>er</sup> novembre 2006 le deuxième saut d'index n'est pas encore réalisé, il sera automatiquement appliqué de manière anticipée dès le paiement de la rémunération du mois de novembre 2006.

En cas d'application anticipée de l'index, la première indexation subséquente sera neutralisée.

**CHAPITRE III.**

**PREPENSION CONVENTIONNELLE**

**Article 3**

Le régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, tel que prévu par la convention collective de travail du 21 avril 1981, respectivement prorogée par les C.C.T. du 3 février 1986 jusqu'au 31 décembre 1989, du 20 mars 1989 jusqu'au 31 décembre 1990, du 9 avril 1991 jusqu'au 31 décembre 1992, du 4 mai 1993 jusqu'au 31 décembre

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

26 -10- 2005

13 -03- 2006

NR.  
N°

78.969 | Co | 12001

*12*

1994, du 27 mars 1995 jusqu'au 30 juin 1995, des 23 juin 1995 et 4 décembre 1995 jusqu'au 31 décembre 1996, du 26 mai 1997 jusqu'au 31 décembre 1998, du 18 juin 1999 jusqu'au 31 décembre 2000, du 18 juin 2001 jusqu'au 31 décembre 2002, du 20 juin 2003 jusqu'au 30 juin 2005, est prolongé jusqu'au 31 décembre 2007 dans les conditions énoncées à l'article 4 ci-après.

#### **Article 4**

a) Conformément aux dispositions de l'article 3 §2, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle est, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, fixé à 58 ans.

b) Outre les conditions d'ancienneté fixées par l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992, les ouvriers(ères) doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté suivantes:

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin,

- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin pendant les 10 dernières années, dont au moins 1 année au cours des 2 dernières années.

En ce qui concerne l'assimilation à des journées de travail, il est également référé à l'article 2 § 3 de l'arrêté royal précité.

#### **Article 5**

Pour les ouvriers(ères) accédant au régime de prépension au cours des années 2005, 2006 et 2007, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01).

• De plus, les cotisations spéciales à charge de l'employeur, imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-programme du 22 décembre 1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 contenant des dispositions sociales et leurs arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

#### **Article 6**

La cotisation dont question à l'article 13, littéra f) de la convention collective du 21 avril 1981 instituant le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers et fixant ses statuts, destinée à financer le régime de prépension est maintenue inchangée à 1,35 % pour les années 2005, 2006 et 2007 pour autant que la législation en la matière reste inchangée.

#### **Article 7**

Les engagements relatifs à ce système de prépension font l'objet d'une convention collective de travail distincte.

### **CHAPITRE IV.**

#### **PREPENSION CONVENTIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS EN CAS DE PRESTATIONS DE NUIT**

#### **Article 8**

Il est convenu d'instaurer un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés lorsqu'ils sont licenciés, à partir du 1er janvier 2005, pour les travailleurs avec des prestations de nuit âgés d'au moins 56 ans.

Ces travailleurs doivent satisfaire à toutes les conditions légales et réglementaires qui règlent l'accès à ce régime spécial de prépension conventionnelle, ainsi qu'à la condition d'ancienneté fixée à l'article 4, litt. b) ci-dessus.

2

### Article 9

Pour les travailleurs précités qui accèdent au régime de prépension dans le courant des années 2005, 2006 et 2007, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers. De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-programme du 22 décembre 1989, par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 contenant des dispositions sociales, par la loi concernant le Plan d'action belge pour l'emploi et par leurs arrêtés **d'exécution**, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'**arrondissement** administratif de Verviers.

### Article 10

Les engagements relatifs à ce régime de prépension font l'objet d'une convention collective de travail séparée.

### Article 11

L'indemnité complémentaire, dont le montant brut est inférieur à 99,16 € par mois, accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour ouvriers(ères), est majorée jusqu'à 99,16 € brut par mois. Cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération pour le calcul de la retenue personnelle du travailleur sans charge de famille à verser à l'**Office National des Pensions**.

### Article 12

La décision du 20.06.2003 de la S-CP concernant le passage des régimes de prépension anticipée (d'entreprises) vers le système de la prépension sectorielle est prolongée pour les années 2005, 2006 et 2007.

## CHAPITRE V

### FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

#### Article 13

A. Le montant de l'allocation complémentaire accordée en cas de **chômage partiel** dont question à l'article 11 de la C.C.T. du 7 mars 1988, conclue au sein de l'**Anc. Commission Paritaire** de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, réformant les statuts du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est maintenu à **5 € par jour**.

B. En cas de licenciement par suite de fermeture ou de réorganisation, l'**allocation complémentaire de chômage** fixée depuis le **01.06.2003 à 2,50 € par jour** dont question aux articles 12, 13, 14 et 15 de la C.C.T. du 7 mars 1988, conclue au sein de l'**Anc. Commission Paritaire** de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, réformant les statuts du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise », est accordée, pour la période couverte par la présente convention collective, c'est-à-dire du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006, durant le nombre maximum de mois indiqué ci-après :

- ouvriers(ières) âgé(e)s de 40 ans à moins de 50 ans : 60 mois ;
- ouvriers(ières) âgé(e)s d'au moins 50 ans au moment du licenciement : 100 mois.

C. Pour les ouvriers(ières) **malades de longue durée** qui sont licencié(e)s pour tout autre motif que le motif grave, l'allocation complémentaire de chômage fixé depuis le **01.06.2003 à 2,50 € par jour**, dont question à l'article de 2 de la CCT du **10.09.1999**, est prolongée tacitement pour 2005-2006.

#### **Article 14**

**Une allocation supplémentaire de chômage de 3,72 €/jour** est octroyée à l'ouvrier(ière) qui est licencié(e) en 2005-2006 pour quelque raison que ce soit, sauf pour motif grave, et qui a atteint au moins l'âge de 54 ans au moment où son contrat prend fin et ce jusqu'à l'âge de la pension légale.

L'ouvrier(ière) doit prouver 40 ans de carrière professionnelle dont 20 ans d'activités dans le secteur textile et être chômeur **indemnisé**. Cette allocation ne peut être cumulée avec le régime de prépension conventionnelle, ni avec le régime de pension légale.

#### **Article 15**

**L'allocation d'activité** dont question aux articles 26, 28 et 29 de la CCT du 7 mars 1988, conclue au sein de l'Anc. Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, réformant les statuts du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est octroyée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999 annuellement pour les entreprises germanophones et semestriellement pour les autres entreprises. **A partir de 2005**, le montant de cette allocation annuelle est porté à **127 €**

En cas de licenciement, excepté pour motif grave, cette allocation est octroyée pendant une durée de 5 ans après l'année au cours de laquelle le licenciement est intervenu, sauf si le travailleur a repris une autre activité.

Aux prépensionnés dont il est question aux chapitres III et IV de la présente CCT, l'allocation d'activité est accordée jusqu'à l'âge de la pension sans que cela puisse être inférieur à ce qui leur est accordé conformément aux dispositions statutaires existantes du Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise.

#### **Article 16**

Le montant de base servant au calcul de **l'allocation complémentaire de vacances** dont question aux articles 32 à 36 de la CCT du 7 mars 1988, conclue au sein de l'Anc. Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, réformant les statuts du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est fixé à **partir de 2005 à 6,45 € par jour presté**, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à **3,54 € par jour assimilé** tel que défini à l'article 17 ci-après.

#### **Article 17**

Pour le calcul de l'allocation complémentaire de vacances dont question à l'article 16, sont considérés comme **jours assimilés** :

- **Vingt jours** de chômage économique par travailleur et par an;
- **les 280 premiers jours** ouvrables durant lesquels le contrat est suspendu pour cause de maladie;
- les jours de repos d'accouchement.

#### **Article 18**

Le taux de la cotisation due trimestriellement par l'ensemble des employeurs assujettis au Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise dont question à l'article 35 de la CCT du 7 mars 1988, conclue au sein de l'Anc. Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, réformant les statuts du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est maintenu à **12,18 % jusqu'au 31 janvier 2007**. Les statuts du Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise seront adaptés à ce qui précède.

#### **Article 19**

**La réduction de 0,70 %** de la cotisation de la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales (I.S.) est prolongée pour la période **du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 31 janvier 2007**.

Une **réduction de 0,62 %**, appliquée à partir du **1<sup>er</sup> juillet 2005 au 31 janvier 2007**, est imputable à la cotisation du Fonds d'Assurance Complémentaire.

Les statuts des Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

#### **Article 20**

Les employeurs liés par la présente CCT s'engagent à prendre des mesures en vue de provisionner les fonds sociaux dont question aux articles 18 et 19 précités en cas de diminution excessive des réserves.

Il est expressément convenu que les apports éventuels de liquidités ne seront pas imputables sur la norme salariale négociable dans le cadre de l'accord 2007-2008.

L'évolution des réserves sera analysée entre le 1<sup>er</sup> et le 15 janvier 2006, entre le 15 et le 30 juin 2006 et entre le 1<sup>er</sup> et le 15 janvier 2007. Le référentiel est le montant des réserves au 31 décembre 2004.

Les statuts des Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés en ce sens.

#### **Article 21**

Par diminution excessive des réserves nécessitant des mesures de sauvegarde, il faut entendre une diminution moyenne supérieure à 5 % pendant les six derniers mois; le plancher absolu entraînant un approvisionnement automatique afin de les stabiliser étant une diminution de 50 % par rapport au 31 décembre 2004.

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

### **CHAPITRE VI.**

#### **MESURES D'EMPLOI**

##### **Article 22**

Les mesures suivantes relatives à la promotion de l'emploi sont prises :

- Prolongation des obligations d'emploi.
- Application de la convention n° 77 bis du Conseil National du Travail.

Prépension à mi-temps.

##### **Engagements en matière d'emploi**

##### **Article 23**

Les engagements en matière d'emploi prévus aux articles 4 à 15 inclus de la convention collective de travail du 20 mars 1989, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers portant exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 août 1989, complétés et prorogés pour les années 1991-1992 par la convention collective de travail du 9 avril 1991 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1991-1992, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juillet 1991, complétés et prolongés pour les années 1993-1994 par la convention collective de travail du 4 mai 1993 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1993-1994, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 janvier 1994, prolongés pour les années 1995 et 1996 par l'article 12 de la CCT des 23 juin 1995 et 4 décembre 1995 portant exécution de l'accord interprofessionnel **1995-1996**, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 juillet 1996, prolongés pour les années 1997 et 1998 par l'article 18 de la CCT du 26 mai 1997, prolongés pour les années 1999 et 2000 par l'article 20 de la C.C.T. du 18 juin 1999, prolongés pour les années **2001-2002** par l'article 24 de la CCT du 18 juin 2001, prolongés pour les années 2003-2004 par l'article 24 de la CCT du 20 juin 2003, s'appliquent également pour les années 2005 et 2006, sans préjudice toutefois de l'application de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Les engagements en matière d'emploi découlant du commentaire paritaire relatif aux dispositions en matière d'emploi de la CCT du 4 mai 1993 sont également prolongés pour les années 2005 et 2006.

#### **Article 24**

La prolongation des engagements en matière d'emploi pour 2 ans dont question ci-dessus concerne les principes suivants :

- a) Interdiction de licenciement pour des raisons économiques ou techniques. Il peut être dérogé à ce principe conformément à la CCT du 20 mars 1989 précitée.
- b) **L'ouvrier(ière)** qui, conformément à la CCT sectorielle relative à la prépension en vigueur est mis(e) à la prépension, doit être remplacé(e) conformément à l'article 9 de la CCT précitée du 20 mars 1989. Il peut être dérogé à cette obligation sur base des articles 10 et **11** de cette CCT du 20 mars 1989 et moyennant respect des dispositions légales en matière d'obligation de remplacement des prépensionnés.
- c) L'ouvrier(ière) qui est licencié(e) pour des raisons autres que celles énoncées sous **litt.** a) et b) ci-dessus doit être remplacé(e) endéans le mois suivant l'expiration du préavis ou, en l'absence de préavis, endéans le mois suivant la date de la rupture du contrat. Il peut également être dérogé à cette obligation conformément aux dispositions en la matière reprises dans la CCT du 20 mars 1989.
- d) En cas de restructuration d'une entreprise, les dispositifs légaux et réglementaires en matière de redistribution du travail seront examinés favorablement.

#### **Application CCT n° 77bis du 19.12.2001 du CNT**

#### **Article 25**

Conformément aux possibilités offertes par la CCT n° 77bis du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, les parties conviennent de maintenir les dérogations suivantes, telles que visées aux articles 26 à 31 ci-dessous

Ces articles ne sont pas applicables pour les entreprises en restructuration conformément à l'article 9 de l'A.R. du 7 décembre 1992 concernant l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle. Dans ce dernier cas l'exécution de la CCT n°77bis doit être réglée au niveau de l'entreprise.

#### **Article 26**

En exécution de l'article 2 § 3 de la CCT N° 77bis, pour les ouvriers (ères) occupés dans les équipes relais et les **semi-équipes** relais, l'application de la CCT n° 77bis est limitée au régime du crédit-temps sous la forme d'une suspension complète des prestations.

Il est en outre convenu qu'il n'est pas possible au niveau de l'entreprise de convenir d'autres exclusions du champ d'application de la CCT n° 77bis.

#### **Article 27**

En exécution de l'article 3 § 2 de la CCT n° 77bis, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est maintenu à 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

La prise du crédit-temps après épuisement de la première année doit se faire par périodes de 12 mois. Il n'est pas possible d'y déroger au niveau de l'entreprise.

#### **Article 28**

En exécution de l'article 6 § 2 de la CCT n° 77bis, le droit à la diminution de carrière **d'1/5** est accordée aux ouvriers (ères) en équipe à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux ouvriers en équipe.

#### **Article 29**

En exécution de l'article 9 § 2 de la CCT n° 77bis, le droit à une réduction des prestations pour les ouvriers de 50 ans et plus occupés en équipes, est accordé à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Il n'est pas accordé de demi-jours aux ouvriers en équipe.

### **Article 30**

Pour l'application de l'article 15 § 5, al. 1 de la CCT n°77bis, les mots « *d'une unité* » sont remplacés par « *de deux unités* ».

### **Article 31**

En exécution de l'article 15 § 7 de la CCT n° 77bis, les parties conviennent de ne pas modifier le seuil dont il est question à l'article 15 § 1 de la CCT précitée.

Ce seuil peut être augmenté au niveau de l'entreprise :

- **soit** à l'initiative de l'employeur ;

- soit à la demande motivée des travailleurs ou de leurs représentants, sur laquelle l'employeur manifeste ou non son accord motivé, auquel les parties doivent se conformer.

### **Prépension mi-temps**

**Article 32** Un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la CCT n° 55 du CNT instituant un régime d'indemnisation complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de leurs prestations de travail à mi-temps.

L'âge minimum pour la mise en prépension à mi-temps est fixé à 56 ans.

Aux ouvriers(ières) qui au cours des années 2005, 2006 et 2007 entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers(ières) de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers. Le Fonds prend également à charge le coût de la cotisation capacitative éventuelle et assure les formalités administratives. Les règles spécifiques sont fixées dans une CCT distincte qui fait partie intégrante de la présente CCT. En outre, les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

## **CHAPITRE VII**

### **FORMATION**

#### **Article 33**

Le secteur consacre un effort supplémentaire en matière de formation. Cet effort supplémentaire est réalisé par une cotisation sectorielle de **0,10 %** sur les salaires au cours des années 2005 et 2006.

Ainsi, le secteur apporte sa contribution dans l'exécution de l'engagement de réaliser un effort supplémentaire en matière de formation permanente, dans le but de mettre la Belgique sur la voie qui après 6 ans mène au niveau moyen des trois pays limitrophes c.-à-d. de 1,2 % à 1,9 % du coût salarial. Cette cotisation de 0,10 % sera utilisée dans le cadre des plans de formation et du droit de tirage. Une CCT distincte sera conclue à cet effet.

Par ailleurs, le secteur prolonge, également l'effort de **0,20 %** pour la formation de groupes à risque. Une convention collective spécifique sera conclue à ce sujet.

Par conséquent, une cotisation globale de 0,30 % sera perçue pour les années 2005-2006 à charge des employeurs en faveur de la formation. Les statuts de la Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers seront adaptés en ce sens.

## **CHAPITRE VIII**

### **CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

#### **Article 34**

Il sera demandé aux techniciens patronaux et syndicaux de la CP 120 de procéder à une évaluation des fonctions spécifiques répertoriées par l'étude de M. J. KNOTT.

Un protocole d'accord distinct réglera le phasage et le **timing** de cette opération devant aboutir à terme à une nouvelle classification des fonctions et à un nouveau barème salarial.

## **CHAPITRE IX**

### **TRAVAIL INTERIMAIRE**

#### **Article 35**

Les parties signataires maintiennent les dispositions de l'article 25 de la CCT du 20.03.1989 précisant que pour les entreprises ayant dû opérer des restructurations de 1997 à 2005, la priorité sera donnée, en cas de réengagement, aux ouvriers (ères) licencié(e)s.

Il est recommandé aux employeurs d'utiliser l'occupation supplémentaire des travailleurs intérimaires comme voie vers l'embauche en privilégiant les contrats à durée déterminée.

## **CHAPITRE X**

### **CONCERTATION SOCIALE DANS LES P.M.E.**

#### **Article 36**

En l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise et à la demande de la partie la plus diligente, tous les problèmes non résolus qui relèvent de la compétence de la délégation syndicale seront examinés par le comité paritaire de contact régional.

## **CHAPITRE XI**

### **FORMATION SYNDICALE**

#### **Article 37**

§ 1. Les organisations syndicales s'engagent à communiquer préalablement par écrit le planning annuel de leur formation syndicale avant le 15 décembre pour l'année qui suit.

§ 2. Le délai d'avertissement de trois mois, conformément à l'article 2 c) de la CCT du 01.04.1975, reste réduit **à un mois**.

## **CHAPITRE XII**

### **PETIT CHOMAGE**

#### **Article 38**

En cas de décès du partenaire ou d'un enfant de l'ouvrier, ou d'un enfant du partenaire de l'ouvrier, les 3 jours légaux de petit chômage restent fixés à **4 jours**.



## **CHAPITRE XIII**

### **ANCIENNETE**

#### **Article 39**

Les dispositions de l'article 48 de la CCT du 18 juin 2001 concernant l'octroi d'un (ou plusieurs) jour(s) d'absence rémunéré(s) sont prolongées ainsi que les modalités pratiques d'application.

Pour l'octroi du jour d'ancienneté, lorsqu'un ouvrier est licencié en raison d'une restructuration résultant d'une fermeture ou d'une faillite, tel que visé à l'article 9 de l'A.R. du 7/12/1992 relatif au chômage, l'ancienneté acquise chez l'employeur qui procède au licenciement est maintenue, pour autant que l'ouvrier entre au service d'un nouvel employeur de la S-CP 120.01 endéans les 6 mois (182 jours civils) qui suivent le jour où son emploi a pris fin auprès de l'employeur précédent. Cette disposition vise uniquement les entreprises qui sont tombées en faillite depuis le 01.01.1999.

## **CHAPITRE XIV**

### **RAPPROCHEMENT OUVRIERS - EMPLOYES**

#### **JOUR DE CARENCE**

#### **Article 40**

Dès le moment où l'ouvrier a atteint 5 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à partir du début de son incapacité de travail, le premier jour de carence, par année civile, tel que visé à l'article 52 §1, alinéa 2 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail, sera couvert par une rémunération, c.à.d. le salaire normal que l'ouvrier aurait reçu s'il avait travaillé ce jour.

## **CHAPITRE XV**

### **OUTPLACEMENT**

#### **Article 41**

Sans préjudice à la CCT n° 82 du Conseil National du Travail du 10/07/2002, les ouvriers (ères) âgé(e)s de moins de 45 ans au moment de leur licenciement auront droit à une indemnité d'outplacement de 1.000 € par travailleur imputable sur le montant de l'accompagnement social éventuel.

Cette disposition s'applique uniquement dans la mesure où une cellule de reconversion ne serait pas constituée.

## **CHAPITRE XVI**

### **DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS DES PARTIES CONTRACTANTES**

#### **Article 42**

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2006 inclus, à l'exception des régimes de prépension prévus aux articles 3 à 10 inclus qui s'appliquent pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2007.

Elle 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 de la présente convention collective de travail, 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 et 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 43**

Les engagements **précités** en matière de paix sociale tombent sous l'application des dispositions établies à cet égard par les parties contractantes dans le protocole national du 26 juin 1969.

#### **Article 44**

A défaut d'accord national (CP 120) le 15 AVRIL 2007, les négociations de l'accord sectoriel 2007-2008 seront immédiatement entamées au sein de la S-CP autonome 120.01.

#### **Article 45**

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

2

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 AUGUSTUS 2005 BETREFFENDE DE SOCIALE PROGRAMMATIE 2005 -2006

In uitvoering van het protocolakkoord, gesloten op 7 juli 2005 in het paritair subcomité voor de textielnijverheid te Verviers,

### WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN:

A.C.V. Textura

A.B.V. V. Textiel, Kleding en Diamant

enerzijds,

EN

De Textiefederatie FEBELTEX

anderzijds,

WAT VOLGT:

### HOOFDSTUK I

#### TOEPASSINGSGBIED

##### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op **alle** textielondernemingen van het administratief arrondissement Verviers en op **alle** werklieden en werksters die er tewerkgesteld zijn en die vallen onder de bevoegdheid van het autonoom Paritair Comité textiel nr. 120.01, behalve de N.V. WAMETER waarop hoofdstuk II van deze CAO niet van toepassing is.

#### HOOFDSTUK II.

##### LONEN

##### Artikel 2

§ 1. In de textielondernemingen van het administratief arrondissement Verviers, worden de **baremieke** en effectieve lonen verhoogd met **0,14** € per uur in een ploeg, **vanaf 1 september 2005**.

Voor de andere arbeidsstelsel worden voornoemde forfaitaire bedragen verhoogd met de van kracht zijnde **coëfficiënten**.

§ 2. Als op 1 november 2006 de tweede indexsprong nog niet uitgevoerd werd, **zal** deze automatisch vervroegd worden uitgevoerd vanaf de betaling van het **loon** voor de **maand** november 2006.

In geval van vervroegde toepassing van de index zal de eerste daaropvolgende indexering geneutraliseerd worden.

#### HOOFDSTUK III.

##### CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

##### Artikel 3

Het stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag, **zoals** bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 **april** 1981, respectievelijk verlengd door de C.A.O.'s van 3 februari 1986 tot 31 **december** 1989, van 20 **maart** 1989 tot 31 **december** 1990, van 9 april 1991 tot 31 december 1992, van 4 **mei** 1993 tot 31 december 1994, van 27 maart 1995 tot 30 **juni** 1995, van 23 juni 1995 en van 4 december 1995 tot 31 december 1996, van 26 mei 1997 tot 31 december 1998, van 18 juni 1999 tot 31 december 2000, van 18 juni 2001 tot 31 december 2002, van 20 juni 2003 tot 30 juni 2005, wordt verlengd tot 31 december 2007 onder de **voorwaarden** opgesomd in artikel 4 hieronder.

##### Artikel 4

a) Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 §2, van het koninklijk besluit van 7 december 1992 tot toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen wordt de leeftijd om het conventioneel brugpensioen te kunnen genieten, vanaf 1 januari 2005, vastgelegd op 58 jaar.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

26-10-2005

13-03-2006

NR.  
N°

78.969 | 16 | 12001

b) Bovenop de anciënniteitsvoorwaarden, bepaald door **voornoemd koninklijk** besluit van 7 december 1992, **moeten de werklieden** (werksters), **om** het conventioneel brugpensioen te **kunnen** genieten, aan een van de volgende anciënniteitsvoorwaarden voldoen:

- hetzij 15 jaren in loondienst in de sectoren textiel, breiwerk, **kleding**, confectie **en/of** vlasbereiding,

- hetzij 5 jaren in loondienst in de sectoren textiel, breiwerk, kleding, confectie **en/of** vlasbereiding tijdens de laatste 10 **jaren**, waarvan ten **minste** 1 jaar tijdens de laatste 2 jaren.

Wat de gelijkshakeling betreft met de arbeidsdagen wordt eveneens verwezen naar artikel 2 § 3 van **voornoemd** koninklijk besluit.

#### **Artikel 5**

Voor de werklieden (werksters) die in het stelsel brugpensioen stappen tijdens de jaren 2005, 2006 en 2007 wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (P.S.C. 120.01).

• Daarenboven worden de **speciale** bijdragen ten **laste** van de werkgever, opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de **Programmawet** van 22 december 1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende de sociale bepalingen en hun uitvoeringsbesluiten ten laste genomen van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers.

#### **Artikel 6**

De bijdrage waarvan sprake in artikel 13, litt. f) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1981 tot oprichting van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers en tot vaststelling van de statuten ervan, bedoeld om het stelsel van brugpensioen te financieren blijft onveranderd op 1,35 % voor de jaren 2005, 2006 en 2007, voor zover de wetgeving ter zake onveranderd blijft.

#### **Artikel 7**

De verbintenissen betreffende dit systeem van brugpensioen **maken** het voorwerp uit van een **aparte** collectieve arbeidsovereenkomst.

### **HOOFDSTUK IV.**

### **CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN VOOR DE WERKNEMERS IN GEVAL VAN NACHTPRESTATIES**

#### **Artikel 8**

Er wordt overeengekomen om een stelsel in te voeren van aanvullende vergoeding ten gunste van bepaalde oudere werknemers **als** ze worden **ontslagen**, **vanaf** 1 januari 2005, voor de **werknemers** met nachtprestaties die ten minste 56 jaar zijn.

Deze werknemers moeten aan **alle reglementaire** en wettelijke voorwaarden voldoen die de toegang regelen tot dit speciaal stelsel van conventioneel brugpensioen, evenals aan voornoemde anciënniteitsvoorwaarde bepaald in artikel 4, litt. b).

#### **Artikel 9**

Voor voornoemde werknemers die instappen in het stelsel van brugpensioen tijdens de jaren 2005, 2006 en 2007 wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers. Daarenboven worden de **speciale werkgeversbijdragen**, opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22 december 1989, door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende de sociale bepalingen, door de wet betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid en door hun uitvoeringsbesluiten ten laste genomen van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers.

#### **Artikel 10**

De verbintenissen betreffende dit brugpensioenstelsel **maken** het voorwerp uit van een **aparte** collectieve arbeidsovereenkomst.

## Artikel 11

De aanvullende vergoeding, waarvan het bruto bedrag minder is dan 99,16 € per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor werklieden (werksters), wordt vermeerderd tot 99,16 € bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding mag niet als gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en van de werkloosheidsuitkeringen de drempel overschrijdt die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de persoonlijke afhouding van de werknemer zonder familielast die moet gestort worden aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

## Artikel 12

De beslissing van 20.06.2003 van het P.S.C. betreffende de overgang van de stelsels vervroegd brugpensioen (van ondernemingen) naar het systeem van het sectoraal brugpensioen wordt verlengd voor de jaren 2005, 2006 en 2007.

## HOOFDSTUK V

### FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

## Artikel 13

A. Het bedrag van de aanvullende vergoeding toegekend in geval van gedeeltelijke werkloosheid waarvan sprake in artikel 11 van de C.A.O. van 7 maart 1988, gesloten in het oude Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, tot hervorming van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid genaamd « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » wordt behouden op 5 € per dag.

B. In geval van ontslag omwille van sluiting of herstructurering wordt de aanvullende werkloosheidsvergoeding, vastgelegd sinds 01.06.2003 op 2,50 € per dag waarvan sprake in de artikelen 12, 13, 14 en 15 van de C.A.O. van 7 maart 1988, gesloten in het oude Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, tot hervorming van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid genaamd « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise », toegekend, voor de periode gedekt door deze collectieve arbeidsovereenkomst, dit wil zeggen van 1 januari 2005 tot 31 december 2006, gedurende het maximum aantal maanden hieronder aangeduid:

- Werklieden (werksters) van ten minste 40 jaar tot 50 jaar: 60 maanden;
- Werklieden (werksters) van ten minste 50 jaar op het moment van het ontslag: 100 maanden.

C. Voor de langdurig zieke werklieden (werksters) die worden ontslagen omwille van elke reden behalve dwingende redenen wordt de aanvullende werkloosheidsuitkering, sinds 01.06.2003 vastgelegd op 2,50 € per dag, waarvan sprake in artikel 2 van de CAO van 10.09.1999, stilzwijgend verlengd voor 2005-2006.

## Artikel 14

Een aanvullende werkloosheidsvergoeding van 3,72 €/dag wordt toegekend aan de werkman (werkster) die ontslagen wordt in 2005-2006 om gelijk welke reden, behalve dwingende redenen, en die de ten minste de leeftijd van 54 jaar bereikt op het moment dat het contract afloopt en tot aan de leeftijd van het wettelijk pensioen.

De werkman (werkster) moet 40 jaar beroepsloopbaan bewijzen, waarvan 20 jaar activiteit in de textielsector en moet uitkeringsgerechtigd werkloos zijn. Deze uitkering mag niet gecumuleerd worden met het stelsel van conventioneel brugpensioen, noch met het stelsel van wettelijk pensioen.

## Artikel 15

De activiteitsbijdrage waarvan sprake in de artikelen 26, 28 en 29 van de CAO van 7 maart 1988, gesloten in het oude Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, tot hervorming van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise" wordt sinds 1 januari 1999 jaarlijks toegekend aan de Duitstalige ondernemingen en halfjaarlijks voor de andere ondernemingen. Vanaf 2005 wordt het bedrag van deze jaarlijkse uitkering gebracht op 127 €

In geval van ontslag, behalve om dwingende redenen, wordt deze uitkering toegekend gedurende 5 jaar na het jaar tijdens hetwelk het ontslag is gebeurd, behalve als de werknemer een andere activiteit heeft aangenomen.

Aan de bruggepensioneerde waarvan sprake in de hoofdstukken III en IV van deze CAO wordt de activiteitsuitkering toegekend tot op de leeftijd van het pensioen, zonder dat die lager kan zijn dan wat hen werd toegekend overeenkomstig de bestaande statutaire bepalingen van het "Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise".

#### Artikel 16

Het basisbedrag dat als berekening dient voor de aanvullende vakantievergoeding waarvan sprake in de artikelen 32 tot 36 van de CAO van 7 maart 1988, gesloten in het oude Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, tot hervorming van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise" wordt vanaf 2005 vastgelegd op 6,45 € per gepresteerde dag, met inbegrip van de dagen betaald educatief verlof en vakbondsvorming en op 3,54 € per gelijkgestelde dag zoals bepaald in artikel 17 hieronder.

#### Artikel 17

Voor de berekening van de aanvullende vakantievergoeding waarvan sprake in artikel 16 worden als gelijkgestelde dagen beschouwd:

- Twintig dagen economische werkloosheid per werknemer en per jaar;
- De 280 eerste werkdagen tijdens dewelke het contract wordt geschorst omwille van ziekte;
- De dagen bevallingsrust.

#### Artikel 18

Het percentage van de bijdrage die trimestrieel verschuldigd is door alle werkgevers onderworpen aan het "Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise" waarvan sprake in artikel 35 van de CAO van 7 maart 1988, gesloten in het oude Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, tot hervorming van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise" wordt behouden op 12,18 % tot 31 januari 2007. De statuten van het "Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise" zullen worden aangepast aan hetgeen voorafgaat.

#### Artikel 19

De vermindering van 0,70 % van de bijdrage van de "Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales" (I.S.) wordt verlengd voor de periode van 1 juli 2005 tot 31 januari 2007. Een vermindering van 0,62 %, toegepast vanaf 1 juli 2005 tot 31 januari 2007, is te boeken bij de bijdrage van het "Fonds d'Assurance Complémentaire".

De statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid zullen aangepast worden, rekening houdend met hetgeen voorafgaat.

#### Artikel 20

De werkgevers die gebonden zijn door deze CAO verbinden zich ertoe om maatregelen te nemen met het oog op de bevoorrading van de sociale fondsen waarvan sprake in voornoemde artikelen 18 en 19 in geval van extreme vermindering van de reserves.

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat de eventuele inbreng van liquide middelen niet zal geboekt worden op de loonnorm waarover kan onderhandeld worden in het kader van het akkoord 2007-2008.

De evolutie van de reserves zal geanalyseerd worden tussen 1 en 15 januari 2006, tussen 15 en 30 juni 2006 en tussen 1 en 15 januari 2007. De referentie is het bedrag van de reserves op 31 december 2004.

De statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid zullen in die zin worden aangepast.

#### Artikel 21

Aangezien alles gelijk blijft en er via extreme vermindering van de reserves beschermingsmaatregelen nodig zijn, moet men zich een gemiddelde vermindering voorstellen die hoger is dan 5 % gedurende de laatste zes maanden. Het absolute plafond zal een automatische aanvoer tot gevolg hebben om ze te stabiliseren als het om een vermindering gaat van 50 % tegenover 31 december 2004.

a) De punten betreffende de sociale fondsen en de bijdragen die ervan afhangen zullen worden goedgekeurd door het **beheerscomité** van de fondsen.

## **HOOFDSTUK VI**

### **TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN**

#### **Artikel 22**

De volgende maatregelen betreffende de bevordering van de tewerkstelling zijn genomen:

- Verlenging van de tewerkstellingsverplichtingen.
- Toepassing van overeenkomst nr. 77 bis van de Nationale Arbeidsraad.
- Halftijds brugpensioen.

#### **Verbintenissen inzake tewerkstelling**

#### **Artikel 23**

De verbintenissen inzake tewerkstelling bepaald in de artikelen 4 tot en met 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1989, gesloten in het Paritair Comité voor de **textielnijverheid** uit het **administratief** arrondissement Verviers houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 augustus 1989, aangevuld en verlengd voor de jaren 1991-1992 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 april 1991 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1991-1992, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juli 1991, aangevuld en verlengd voor de jaren 1993-1994 door de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 1993 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1993-1994, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 januari 1994, verlengd voor de jaren 1995 en 1996 door artikel 12 van de CAO van 23 juni 1995 en 4 december 1995 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1995-1996, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 juli 1996, verlengd voor de jaren 1997 en 1998 door artikel 18 van de CAO van 26 mei 1997, verlengd voor de jaren 1999 en 2000 door artikel 20 van de CAO van 18 juni 1999, verlengd voor de jaren 2001-2002 door artikel 24 van de CAO van 18 juni 2001, verlengd voor de jaren 2003-2004 door artikel 24 van de CAO van 20 juni 2003, zijn eveneens van toepassing voor de jaren 2005 en 2006, **onverminderd** echter de toepassing van het koninklijk besluit van 7 december 1992 tot toekenning van werkloosheidsuitkeringen in **geval** van conventioneel brugpensioen.

De verbintenissen inzake tewerkstelling die voortvloeien uit de paritaire **commentaar** betreffende de bepalingen inzake tewerkstelling van de CAO van 4 mei 1993 worden eveneens verlengd voor de jaren 2005 et 2006.

#### **Artikel 24**

De verlenging van de verbintenissen inzake tewerkstelling voor 2 jaren waarvan hierboven sprake **heeft** **betrokking** op de volgende principes:

- a) Verbod op ontslag **om** economische of technische redenen. Van dit principe kan worden afgeweken overeenkomstig voornoemde CAO van 20 maart 1989.
- b) De werkmán (werkster) die, overeenkomstig de sectorale CAO betreffende het van kracht zijnde brugpensioen op brugpensioen gaat, moet worden vervangen overeenkomstig artikel 9 van **voornoemde** CAO van 20 maart 1989. Van deze verplichting kan worden afgeweken op basis van de artikelen 10 en 11 van deze CAO van 20 maart 1989 en **mits** naleving van de wettelijke bepalingen inzake de verplichting tot vervangen van de bruggepensioneerden.
- c) De werkmán (werkster) die wordt ontslagen omwille van andere redenen dan deze opgesomd onder litt. a) et b) hierboven moet worden vervangen binnen de **maand** die **volgt** op het verstrijken van de opzegging of, bij gebreke aan opzegging, binnen de maand die volgt op de **datum** van de verbreking van de overeenkomst. Van deze verplichting kan eveneens worden afgeweken overeenkomstig de bepalingen ter zake opgenomen in de CAO van 20 maart 1989.
- d) In geval van herstructurering van een onderneming zullen de wettelijke en **reglementaire** bepalingen inzake herverdeling van de arbeid gunstig worden onderzocht.

## Toepassing CAO nr. 77bis van 19.12.2001 van de NAR

### Artikel 25

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door CAO nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering tot **halftijdse** arbeidsprestaties **komen** de partijen overeen **om** de volgende afwijkingen te behouden **zoals** die bepaald zijn in de artikelen 26 tot 31 hieronder.

Deze artikelen zijn niet van toepassing op de **ondernemingen** in herstructurering overeenkomstig artikel 9 van het K.B. van 7 december 1992 tot toekenning van de werkloosheidsuitkeringen in **geval** van conventioneel brugpensioen. In dit laatste geval **moet** de uitvoering van de CAO n°77bis worden geregeld op ondernemingsniveau.

### Artikel 26

In uitvoering van artikel 2 § 3 van CAO nr. 77bis wordt, voor de werklieden (werksters) tewerkgesteld in de volle of **halve overbruggingsploegen**, de toepassing van CAO nr. 77bis beperkt tot het stelsel van het tijdskrediet onder de **vorm** van een volledige schorsing van de prestaties.

Er wordt bovendien overeengekomen dat het op ondernemingsniveau niet **mogelijk** is ander uitsluitingen van het toepassingsgebied van CAO nr. 77bis overeen te komen.

### Artikel 27

In uitvoering van artikel 3 § 2 van CAO nr. 77bis wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet behouden op 5 jaar over de **hele** loopbaan.

Het **nemen** van **tijdskrediet** na uitputting van het eerste **jaar** moet gebeuren in **periodes** van 12 maanden. Het is niet mogelijk om hier op ondernemingsniveau van af te wijken.

### Artikel 28

In uitvoering van artikel 6 § 2 van CAO nr. 77bis wordt het recht op 1/5 loopbaanvermindering toegekend aan de werklieden (werksters) in ploegen ten belope van een dag per week of **equivalent**. Er worden geen halve dagen toegekend aan arbeiders in ploegen.

### Artikel 29

In uitvoering van artikel 9 § 2 van CAO nr. 77bis wordt het recht op vermindering van prestaties voor de **werknemers** van 50 jaar en ouder tewerkgesteld in ploegen toegekend ten belope van een dag per week of **equivalent**. Er worden geen halve dagen toegekend aan arbeiders in ploegen.

### Artikel 30

Voor de toepassing van artikel 15 § 5, al.1 van CAO nr. 77bis worden de woorden "**een eenheid**" vervangen door "**twee eenheden**".

### Artikel 31

In uitvoering van artikel 15 § 7 van CAO nr. 77bis komen de partijen overeen om de **drempel** waarvan sprake in artikel 15 § 1 van voornoemde CAO niet te wijzigen.

Deze drempel kan op ondernemingsniveau worden verhoogd:

- **Ofwel** op initiatief van de werkgever;
- **Ofwel** op gemotiveerde vraag van de werknemers of hun vertegenwoordigers, waarop de werkgever al dan niet zijn gemotiveerd akkoord **geeft, waarnaar** de partijen zich moeten schikken.

### Halftijds brugpensioen

#### Artikel 32

Er wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingevoerd overeenkomstig CAO nr. 55 van de NAR tot invoering van een **aanvullende** vergoeding voor bepaalde oudere werknemers in geval van een halftijdse vermindering van hun arbeidsprestaties.

De minimumleeftijd voor het halftijds brugpensioen wordt vastgelegd op 56 jaar.

Aan de werklieden (werksters) die tijdens de jaren 2005, 2006 en 2007 in het stelsel van halftijds brugpensioen stappen wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor bestaanszekerheid



voor de arbeid(st)ers uit de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers. Het Fonds neemt eveneens de kosten ten laste van de eventuele hoofdelijke bijdrage en waarborgt de administratieve formaliteiten. De specifieke regels worden vastgelegd in een aparte CAO die integraal deel uitmaakt van deze CAO. Bovendien zullen de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de arbeiders uit de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers worden aangepast, rekening houdend met wat voorafgaat.

## **HOOFDSTUK VII**

### **VORMING**

#### **Artikel 33**

De sector besteedt een bijkomende inspanning aan vorming. Deze bijkomende inspanning wordt verwezenlijkt door een sectorale bijdrage van **0,10 %** op de lonen tijdens de jaren 2005 en 2006.

Zo draagt de sector bij tot de uitvoering van de verbintenis om een bijkomende inspanning te doen inzake permanente vorming, met als doel België op het spoor te zetten dat na 6 jaar leidt naar het gemiddelde niveau van de drie buurlanden, dit wil zeggen van 1,2 % tot 1,9 % van de loonkosten. Deze bijdrage van 0,10 % zal gebruikt worden in het kader van de vormingsplannen en van het trekkingsrecht. Er zal hiervoor een aparte CAO worden gesloten.

De sector verlengt trouwens eveneens de inspanning van **0,20 %** voor de vorming van risicogroepen.

Hiervoor zal een specifieke overeenkomst worden gesloten.

Bijgevolg zal een algemene bijdrage van 0,30 % worden geïnd voor de jaren 2005-2006 ten laste van de werkgever ten gunste van vorming. De statuten van de "Caisse de Compensation Paritaire pour les Institutions Sociales de l'Industrie Textile de Verviers" zullen in die zin worden aangepast.

## **HOOFDSTUK VIII**

### **FUNCTIECLASSIFICATIE**

#### **Artikel 34**

De technici van werkgevers en werknemers van PC 120 zal gevraagd worden om een evaluatie te maken van de specifieke functies die opgenomen zijn in de studie van M. J. KNOTT.

Een apart protocolakkoord zal de fasering en de timing van deze operatie regelen die op termijn zal moeten leiden tot een nieuwe functieclassificatie en tot een nieuwe loonschaal van de lonen.

## **HOOFDSTUK IX**

### **UITZENDARBEID**

#### **Artikel 35**

De ondertekenende partijen behouden de bepalingen van artikel 25 van de CAO van 20.03.1989 en verduidelijken dat voorrang zal worden gegeven in geval van het opnieuw in dienst nemen van ontslagen werklieden (werksters) aan de ondernemingen die herstructureringen hebben moeten doorvoeren tussen 1997 en 2005.

Er wordt de werkgevers aangeraden om de bijkomende tewerkstelling van de uitzendkrachten te gebruiken als spoor naar de aanwerving door de contracten voor bepaalde duur te bevoorrechten.

## **HOOFDSTUK X**

### **SOCIAAL OVERLEG IN DE K.M.O.'s**

#### **Artikel 36**

Indien er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming en op vraag van de meest gereede partij zullen alle niet opgeloste problemen die vallen onder de bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging worden onderzocht door het paritair regionaal contactcomité.

## **HOOFDSTUK XI**

### **VAKBONDSVORMING**

#### **Artikel 37**

§ 1. De vakorganisaties verbinden zich ertoe om de jaarlijkse planning van hun vakbondsvoorming voorafgaandelijk schriftelijk mee te delen vóór 15 december van het jaar dat volgt.

§ 2. De verwittigingstermijn van drie maanden, overeenkomstig artikel 2 c) van de CAO van 01.04.1975, blijft beperkt tot een maand.

## **HOOFDSTUK XII**

### **KORT VERZUIM**

#### **Artikel 38**

In geval van overlijden van de partner of van een kind van de werknemer of van een kind van de partner van de werknemer blijven de 3 wettelijke dagen kort verzuim behouden op 4 dagen.

## **HOOFDSTUK XIII**

### **ANCIËNNITEIT**

#### **Artikel 39**

De bepalingen van artikel 48 van de CAO van 18 juni 2001 tot toekenning van een (of meer) dagen bezoldigde afwezigheid wordt verlengd, evenals de praktische toepassingsmodaliteiten.

Voor de toekenning van de anciënniteitsdag als een werknemer wordt ontslagen omwille van een herstructurering die het gevolg is van een sluiting of een faillissement, zoals bedoeld in artikel 9 van het K.B. van 7/12/1992 betreffende de werkloosheid, blijft de anciënniteit verworven bij de werkgever die overgaat tot het ontslag behouden, voor zover de werknemer in dienst treedt van een nieuwe werkgever van PSC 120.01 binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) die volgen op de dat waarop zijn job werd beëindigd bij de vorige werkgever. Deze bepaling heeft enkel betrekking op de ondernemingen die failliet gegaan zijn sinds 01.01.1999.

## **HOOFDSTUK XIV**

### **TOENADERING ARBEIDERS - BEDIENDEN**

#### **CARENZDAG**

#### **Artikel 40**

Vanaf het moment waarop de werknemers 5 jaar ononbroken anciënniteit heeft bereikt in de onderneming vanaf het begin van zijn arbeidsongeschiktheid zal de eerste carenzdag, per kalenderjaar, zoals bedoeld in artikel 52 §1, alinea 2 van de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gedekt worden door een vergoeding, d.w.z. het normale loon dat de werknemer ontvangen zou hebben als hij die dag werkte.

## **HOOFDSTUK XV**

### **OUTPLACEMENT**

#### **Artikel 41**

Ongeacht CAO nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad van 10/07/2002 zullen de oudere werknemers van minder dan 45 jaar op het ogenblik van hun ontslag recht hebben op een outplacementvergoeding van 1.000 € per werknemer te boeken op het bedrag van de eventuele sociale begeleiding. Deze bepaling is enkel van toepassing indien er geen reconversiecel zou worden opgericht.

## **HOOFDSTUK XVI**

### **DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN VAN DE CONTRACTERENDE PARTIJEN**

#### **Artikel 42**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006, met uitzondering van de stelsels van brugpensioen bedoeld in de artikelen 3 tot en met 10 die van toepassing zijn gedurende de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2007.

c

Zij **legt alle** nieuwe sociale voordelen vast die van toepassing zijn gedurende ganse **voornoemde** duur.

Bijgevolg waarborgen de contracterende partijen tijdens deze **periode** de naleving van de verbintenissen betreffende de sociale vrede en de stijging van de productiviteit, hetgeen inhoudt dat:

- a) Gedurende de ganse geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst de werknemers- en werkgeversorganisaties instaan voor de sociale vrede in de **ondernemingen**, evenals voor effectieve medewerking van het personeel in de uitvoering van de maatregelen **genomen** door toepassing van de bepalingen die **paritair** zijn aangenomen met het oog op de verhoging van de productiviteit, **zowel** voor wat betreft het gebruik van nieuwe productiewerktuigen en -machines **als** voor wat betreft de wijzigingen van de arbeidsmethodes;
- b) **Alle** bepalingen die de arbeidsvoorwaarden regelen strikt van toepassing zullen zijn en dat er in geen **enkel geval** op kan worden teruggekomen door de vakorganisaties, de werkgevers, de werkgeversorganisatie en de werkgevers;
- c) De vakorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen eisen te **formuleren**, noch op nationaal **vlak**, noch op regionaal **vlak**, noch op ondernemingsniveau, en afzien van het provoceren of uitlokken van een conflict **om** het even **welke** reden en op gelijk **welk** niveau;
- d) Als er problemen ontstaan op sectoraal of op ondernemingsniveau is het de gewoonte om een paritaire verzoening aan te bevelen en, indien nodig, het probleem formeel op de agenda te plaatsen van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

#### Artikel 43

Voornoemde verbintenissen inzake sociale vrede vallen onder de toepassing van de bepalingen die **hieromtrent** werden opgesteld door de contracterende partijen in het nationaal protocol van 26 juni 1969.

#### Artikel 44

Indien er geen nationaal akkoord is (PC 120) op 15 APRIL 2007 zullen de onderhandelingen over het sectoraal akkoord 2007-2008 onmiddellijk worden aangevat in het autonoom PSC 120.01.

#### Artikel 45

De partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard bij koninklijk besluit.

# KOLLEKTIVES ARBEITSABKOMMEN VOM 19. AUGUST 2005 BEZÜGLICH DES SOZIALEN PROGRAMMS 2005 - 2006

Auf Grund des Abkommensprotokolls, das am 7. Juli 2005 im paritätischen Unterausschuss für das Textilgewerbe aus dem Verwaltungsbezirk Verviers geschlossen wurde

## WIRD VEREINBART ZWISCHEN:

CSC Textura

FGTB Textil, Kleidung und Diamant

Einerseits

UND

FEBELTEX, Belgischem Textilverband,

Andererseits

FOLGENDES :

## KAPITEL I

### ANWENDUNGSBEREICH

#### Artikel 1.

Dieses kollektive Arbeitsabkommen ist auf **alle** Textilbetriebe im Verwaltungsbezirk Verviers und auf **alle** darin **beschäftigten ArbeiterInnen**, die der **Zuständigkeit** des autonomen paritätischen Unterausschusses - Textil Nr. 120.01 unterliegen anwendbar, mit Ausnahme des Betriebs SA WAMETER, auf **den**, Kapitel II dieses kollektiven Arbeitsabkommens nicht anwendbar ist.

## KAPITEL II

### LÖHNE

#### Artikel 2

§1. In den Textilbetrieben des Verwaltungsbezirks Verviers werden **ab 1. September 2005** die Löhne nach Lohntabelle und die effektiven Löhne von **0,14€** pro Stunde (einfache Schicht) erhöht.

Für die anderen Arbeitsregelungen werden diese **Pauschalbeträge** mit den geltenden Koeffizienten erhöht.

§2. **Wenn** am 01. November 2006 der zweite Indexsprung noch nicht verwirklicht ist, wird er ab der Lohnbezahlung für den Monat November 2006 automatisch angewandt.

Wenn die Indexierung frühzeitig verwirklicht wird, wird die erstfolgende Indexierung neutralisiert.

## KAPITEL ffI

### VERTRAGLICHE FRÜHPENSION

#### Artikel 3

Die **Zusatzentschädigung** zu Gunsten **bestimmter älterer** entlassener Arbeitnehmer, die im kollektiven Arbeitsabkommen vom 21. April 1981 festgelegt wurde, das von den jeweiligen KAA vom 3. Februar 1986 bis 31. Dezember 1989, vom 20. März 1989 bis 31. Dezember 1990, vom 9. April 1991 bis 31. Dezember 1992, vom 4. Mai 1993 bis 31. Dezember 1994, vom 27. März 1995 bis 30. Juni 1995, vom 23. Juni 1995 und 4. Dezember 1995 bis 31. Dezember 1996, vom 26. Mai 1997 bis 31. Dezember 1998, vom 18. Juni 1999 bis 31. Dezember 2000, vom 18. Juni 2001 bis 31. Dezember 2002, vom 20. Juni 2003 bis 30. Juni 2005 verlängert wurde, wird unter den im Artikel 4 bestimmten Voraussetzungen bis 31. Dezember 2007 **verlängert**.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
26 -10- 2005	13 -03- 2006
	NR N°

78.969

16/12001

#### Artikel 4

a) Den **Bestimmungen vom Artikel 3§2** des königlichen Erlasses vom 7. Dezember 1992 bezüglich der Gewährung von Arbeitslosengeld bei vertraglicher Frühpension **nach wird** ab 1. Januar 2005 das **Alter** zur vertraglichen Frühpension auf 58 Jahre festgelegt.

b) **Außer** den **im** obenerwähnten königlichen Erlass vom 7. Dezember 1992 festgelegten Voraussetzungen des Dienstalters müssen die **ArbeiterInnen** folgende Voraussetzungen zur Erhaltung der vertraglichen Frühpension erfüllen:

- Entweder 15 Jahre Lohnarbeit in den Sektoren der Textil-, Strickwaren-, Bekleidungs- oder Flachsberbeitungsindustrie.

- Oder 5 Jahre Lohnarbeit in den Sektoren der Textil-, Strickwaren-, Bekleidungs- oder Flachsberbeitungsindustrie in den letzten 10 Jahren mit mindestens **einem** Jahr in den letzten 2 Jahren.

Für die Gleichstellung der Arbeitstage wird auf Artikel 2§3 des obenerwähnten königlichen Erlasses berufen.

#### Artikel 5

Für die ArbeiterInnen, die 2005, 2006 und 2007 die Frühpension bekommen, wird die Zusatzentschädigung vom "Fonds für Existenzsicherheit des Textilgewerbes aus dem Verwaltungsbezirk Verviers (PUA 120.01)" bezahlt.

Außerdem werden die besonderen **Beiträge** zur Last des Arbeitgebers, die in den Artikeln 268 bis 271 des Programmggesetzes vom 22. Dezember 1989 und im Artikel 141 des Gesetzes vom 29. Dezember 1990 bezüglich sozialen Bestimmungen und deren **Ausführungserlassen** festgelegt wurden, vom Fonds für Existenzsicherheit des Textilgewerbes aus dem Verwaltungsbezirk Verviers bezahlt.

#### Artikel 6

Der im Artikel 13 f) des kollektiven Arbeitsabkommens vom 21. April zur Einrichtung des Fonds für Existenzsicherheit des extilgewerbes aus dem Verwaltungsbezirk Verviers und Bestimmung der Statuten **erwähnte** Beitrag zur Finanzierung der **Frühpensionsregelung** bleibt für 2005, 2006 und 2007 bei 1,35% unverändert, **insofern** die Gesetzgebung unverändert bleibt.

#### Artikel 7

Die Verpflichtungen über **diese** Frühpensionsregelung werden in einem gesonderten KAA dargelegt.

### KAPITEL IV.

#### VERTRAGLICHE FRÜHPENSION FÜR DIE ARBEITNEHMER MIT NACTARBEIT

#### Artikel 8

Ab 1. Januar 2005 wird eine **Zusatzentschädigung** für bestimmte **ältere** entlassene Arbeitnehmer für Arbeitnehmer mit Nachtarbeit im Alter von mindestens 56 Jahren eingeführt.

**Diese** Arbeitnehmer müssen **alle** gesetzlichen und Regelungsbestimmungen zur besonderen Regelung der vertraglichen Frühpension sowie die im Artikel 4, b) erwähnte Voraussetzung des Dienstalters **erfüllen**.

#### Artikel 9

Für die erwähnten Arbeitnehmer, die die Frühpensionsregelung im Laufe des Jahres 2005, 2006 oder 2007 bekommen, wird die **Zusatzentschädigung** vom Fonds für Existenzsicherheit des Textilgewerbes aus dem Verwaltungsbezirk Verviers bezahlt. Außerdem werden die besonderen Beiträge, die in den Artikeln 268 bis 271 des Programmggesetzes vom 22. Dezember 1989 und im Artikel 141 des Gesetzes vom 29. Dezember 1990 bezüglich sozialen **Bestimmungen**, im Gesetz über den Belgischen Beschäftigungsplan und deren **Ausführungserlassen** festgelegt wurden, vom Fonds für Existenzsicherheit des Textilgewerbes aus dem Verwaltungsbezirk Verviers bezahlt.

#### Artikel 10

Die Verpflichtungen über **diese** Frühpensionsregelung werden in einem gesonderten KAA dargelegt.

#### Artikel 11

Die Zusatzentschädigung, in Höhe von weniger **als** 99,16€ brutto pro Monat, die im **Rahmen** der vertraglichen Frühpension für ArbeiterInnen zugesprochen wird, wird auf **99,16€** brutto pro Monat erhöht. **Diese** Erhöhung der **Zusatzentschädigung** kann nicht dazu **führen**, dass der brutto monatliche Gesamtbetrag dieser

Zusatzentschädigung und des Arbeitslosengeldes **höher** wird **als** der **berücksichtigte** Betrag zur **Berechnung** des personalen **Abzugs** des Arbeitnehmers ohne Familienlast **fürs** Landespensionsamt.

#### Artikel 12.

Die Entscheidung des PUA vom 20.06.2003 **über** den **Übergang** von den Betriebsregelungen der vorzeitigen **Frühpension** nach **dem** System der sektoralen Frühpension wird für 2005, 2006 und 2007 **verlängert**.

### KAPITEL V

#### FONDS FÜR EXISTENZSICHERHEIT

##### Artikel 13

A. Der Betrag der Zusatzentschädigung bei **Teilarbeitslosigkeit**, **erwähnt im** Artikel 11 des KAA vom 7. März 1988 geschlossen im **früheren** paritätischen Ausschuss für das Textilgewerbe aus dem **Verwaltungsbezirk** Verviers zur Umgestaltung der Statuten des Fonds **für** Existenzsicherheit,, Fonds **für** Zusatzversicherung des Textilgewerbes von Verviers",, bleibt bei 56 pro Tag unverändert.

B. Bei Entlassung nach **Betriebsschließung** oder Umstrukturierung wird das seit 01.06.2003 auf **2,50€** pro Tag festgelegte zusätzliche Arbeitslosengeld, das im Artikel 11 des KAA vom 7. **März 1988** geschlossen im früheren paritätischen Ausschuss **für** das Textilgewerbe aus dem Verwaltungsbezirk Verviers zur Umgestaltung der Statuten des Fonds **für** Existenzsicherheit „Fonds für Zusatzversicherung des Textilgewerbes von Verviers“, erwähnt wird, während der Gültigkeitsdauer **dieses** KAA (vom 01. Januar 2005 bis **zum** 31. Dezember 2006) für folgende maximale Anzahl Monate zugeschrieben:

- **ArbeiterInnen** zwischen 40 und weniger als 50 Jahren **alt:** 60 Monate
- ArbeiterInnen im **Alter** von **mindestens** 50 Jahren **alt:** 100 Monate

C. Für die **langzeitkranken** ArbeiterInnen, die **nicht** aus wichtigen Gründen entlassen werden, wird das seit 01.06.2003 auf **2,50€** pro Tag festgelegte zusätzliche Arbeitslosengeld, das im Artikel 2 des KAA vom 10.09.1999 erwähnt wird, für 2005-2006 stillschweigend **verlängert**.

##### Artikel 14

Ein **zusätzliches** Arbeitslosengeld in Höhe von 3,726 pro Tag wird den ArbeiterInnen zugesprochen, die 2005-2006 **außer** aus wichtigen **Gründen** entlassen werden und, die **am** Ende des **Arbeitsabkommens** das Alter von 54 Jahren erreicht haben und dies bis zum gesetzlichen Pensionsalter.

Die ArbeiterInnen **müssen** 40 Jahre **Berufslaufbahn**, von denen 20 Jahre im Textilsektor beweisen können und **entschädigte** Arbeitslose sein.

**Diese** Entschädigung darf nicht mit der vertraglichen Frühpensionsregelung noch mit der gesetzlichen Pensionsregelung vereinigt werden.

##### Artikel 15

Die in den Artikeln 26, 28 und 29 des KAA vom 7. März 1988 vom früheren paritätischen Ausschuss **für** das Textilgewerbe aus dem Verwaltungsbezirk Verviers zur Umgestaltung der Statuten des Fonds für Existenzsicherheit „Fonds für Zusatzversicherung des Textilgewerbes von Verviers“, bestimmte **Tätigkeitsentschädigung** wird ab 1. Januar 1999 den Deutschsprachigen Betrieben jährlich und den anderen Betrieben halbjährlich zugesprochen. Ab 2005 wird der Betrag dieser jährlichen Entschädigung auf 1276 erhöht.

Bei Entlassung **außer** aus wichtigen **Gründen** wird **diese** Entschädigung während 5 Jahren nach dem Jahr der Entlassung bezahlt, **außer wenn** der Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit ausübt.

Den in den Kapiteln III und IV **dieses** KAA erwähnten **Frühpensionierten** wird die Entschädigung bis zum gesetzlichen Pensionsalter **gewährleistet**; **diese kann** nicht weniger als der Betrag sein, den sie auf **Grund** der **Bestimmungen** des „Fonds für Zusatzversicherung des Textilgewerbes von Verviers“, bekommen.

##### Artikel 16

Der in den Artikeln 32 bis 36 des KAA vom 7. März 1988 vom früheren paritätischen Ausschuss **für** das Textilgewerbe aus dem Verwaltungsbezirk Verviers zur Umgestaltung der Statuten des Fonds für Existenzsicherheit „Fonds für Zusatzversicherung des Textilgewerbes von Verviers“, Basisbetrag zur Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds wird ab 2005 auf 6,456 pro geleisteten Tag festgelegt; darin sind die

Tage des bezahlten Bildungsurlaubs und der **Gewerkschaftsausbildung** einbezogen. Pro gleichgestellten Tag im Sinne vom Artikel 17 hiemach wird der Betrag auf 3,54€ festgelegt.

#### Artikel 17

Zur Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgelds (Art. 16) werden als gleichgestellte Tage berücksichtigt:

- Zwanzig Tage Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen pro Arbeitnehmer und pro Jahr;
- Die 280 ersten Werktage der Periode, in der der Arbeitsvertrag wegen Krankheit unterbrochen wird;
- Die Tage der Mutterschaftsruhe.

#### Artikel 18

Der Zinssatz des Vierteljahresbeitrags aller Arbeitgeber, die dem im Artikel 35 des KAA vom 7. März 1988 geschlossen im früheren paritätischen Ausschuss für das Textilgewerbe aus dem Verwaltungsbezirk Verviers zur Umgestaltung der Statuten des Fonds für Existenzsicherheit „Fonds für Zusatzversicherung des Textilgewerbes von Verviers“, erwähnten „Fonds für Zusatzversicherung des Textilgewerbes von Verviers“ pflichtig sind, wird bis zum 31. Januar 2007 auf 12,18% gehalten. Die Statuten des „Fonds für Zusatzversicherung des Textilgewerbes von Verviers“ werden obenerwähnten Bestimmungen nach angepasst werden.

#### Artikel 19

Die Kürzung in Höhe von 0,70% des Beitrags der « paritätischen Ausgleichskasse für die sozialen Einrichtungen der Textilindustrie von Verviers » wird für die Periode zwischen 1. Juli und 31. Januar 2007 verlängert.

Eine ab 1. Juli 2005 bis zum 31. Januar 2007 angewandte Kürzung in Höhe von 0,62% ist auf den Beitrag des «Fonds für Zusatzversicherung» anzuschreiben.

Die Statuten der Fonds für Existenzsicherheit werden obenerwähnten Bestimmungen nach angepasst werden.

#### Artikel 20

Die von diesem KAA verbundenen Arbeitgeber verpflichten sich dazu, Maßnahmen zu treffen, sodass bei einer zu großen Senkung der Reserven die in den Artikeln 18 und 19 erwähnten Sozialfonds noch über genug Geld verfügen; diese eventuellen Geldbeiträge sind nicht auf die Verhandlungsspanne im Rahmen des Abkommens 2007/2008 anzurechnen.

Die Entwicklung der Reserven wird zwischen 1. und 15. Januar 2006, zwischen 15. und 30. Juni 2006 und zwischen 1. und 15. Januar 2007 analysiert, wobei die Grundlage die Höhe der Reserven am 31.12.2004 ist.

Die Statuten der Fonds für Existenzsicherheit werden in diesem Sinne angepasst werden.

#### Artikel 21

Mit einer zu großen Senkung der Reserven, wobei eine Schutzmassnahme nötig wird, wird eine durchschnittliche Senkung von mehr als 5% in den letzten 6 Monaten gemeint; der absolute Mindestwert für eine automatische Geldeinlage zur Stabilisierung ist eine Senkung von 50% gegenüber dem 31.12.2004.

a) Die Bestimmungen über die Sozialfonds und die damit verbundenen Beiträge benötigen eine Genehmigung vom Verwaltungskomitee der Fonds.

### KAPITEL VI

#### BESCHÄFTIGUNGSMASSNAHMEN

#### Artikel 22

Folgende Beschäftigungsmaßnahmen werden getroffen:

- Verlängerung der Beschäftigungsverpflichtungen
- Anwendung des KAA 77bis vom Nationalen Arbeitsrat
- Halbzeitfrühpension

## **Beschäftigungsverpflichtungen**

### **Artikel 23**

Die Beschäftigungsverpflichtungen, bestimmt in den Artikeln 4 bis 15 des **kollektiven Arbeitsabkommens** abgeschlossen im paritätischen Ausschuss für das Textilgewerbe aus dem Verwaltungsbezirk Verviers vom 20. März 1989 zur Erfüllung des interprofessionellen Abkommens vom 18. November 1988, für allgemein verbindlich erklärt durch den königlichen Erlass vom 14. August 1989, ergänzt und verlängert für 1991-1992 durch das kollektive Arbeitsabkommen vom 9. April 1991 zur Erfüllung des interprofessionellen Abkommens 1991-1992, für allgemein verbindlich erklärt durch den königlichen Erlass vom 18. Juli 1991, ergänzt und verlängert für 1993-1994 durch das kollektive Arbeitsabkommen vom 4. Mai 1993 zur Erfüllung des interprofessionellen Abkommens 1993-1994, für allgemein verbindlich erklärt durch den königlichen Erlass vom 28. Januar 1994, verlängert für 1995-1996 durch Artikel 12 des KAA vom 23. Juni 1995 und 4. Dezember 1995 zur Erfüllung des interprofessionellen Abkommens 1995-1996, für allgemein verbindlich erklärt durch den königlichen Erlass vom 11. Juli 1996, verlängert für 1997-1998 durch Artikel 18 des KAA vom 26. Mai 1997 verlängert für 1999-2000 durch Artikel 20 des KAA vom 18. Juni 1999, verlängert für 2001-2002 durch Artikel 24 des KAA vom 18. Juni 2001, verlängert für 2003-2004 durch Artikel 24 des KAA vom 20. Juni 2003, sind auch für 2005-2006 anzuwenden, unbeschadet der Anwendung des königlichen Erlasses vom 7. Dezember 1992 bezüglich der Gewährung von Arbeitslosengeld bei vertraglicher Frühpension.

Die Beschäftigungsverpflichtungen, die vom paritätischen Kommentar über die Beschäftigungsbestimmungen des KAA vom 4. Mai 1993 herkommen, werden für 2005 und 2006 verlängert.

### **Artikel 24**

Die obenerwähnte Verlängerung der Beschäftigungsbestimmungen für 2 Jahre betrifft folgende Grundsätze:

- a) Verbotene Entlassung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen. Von diesem Grundsatz kann gemäss dem KAA vom 20. März 1989 abgewichen werden.
- b) Der/die Arbeiter/in, der (die) dem geltenden sektoralen Frühpension-KAA nach die Frühpension genießt, muss gemäss Artikel 9 des KAA vom 20. März 1989 ersetzt werden. Von diesem Grundsatz kann auf Grund der Artikel 10 und 11 des KAA vom 20. März 1989 und unter Beachtung der gesetzlichen Verpflichtungen über das Ersetzen von Frühpensionierten.
- c) Der/die Arbeiter/in, der(die) aus anderen Gründen, als den unter a) und b) hier oben erwähnten Gründen entlassen wird, muss im Monat nach Verfall der Kündigungsfrist oder, bei Abwesenheit einer Kündigungsfrist, im Monat nach dem Datum des Abkommensbruchs ersetzt werden. Auch von diesem Grundsatz kann gemäss dem KAA vom 20. März 1989 abgewichen werden.
- d) Bei einer Betriebsumstrukturierung werden die gesetzlichen und Regelungsbestimmungen über Arbeitsumverteilung günstig untersucht.

### **Anwendung KAA 77bis des NAR vom 19.12.01**

#### **Artikel 25**

Gemäss den im KAA Nr. 77bis des Nationalen Arbeitsrats zur Einstellung eines Systems von Zeitkredit, Minderung der beruflichen Laufbahn und Reduzierung der Arbeitsleistungen auf eine Halbezeitbeschäftigung bestimmten Möglichkeiten vereinbaren die Parteien folgende Abweichungen (Artikel 26 bis 31 hier unten) zu behalten.

Diese Artikel sind auf die Betriebe in Umstrukturierung gemäss Artikel 9 des KE vom 7. Dezember 1992 bezüglich der Gewährung von Arbeitslosengeld bei vertraglicher Frühpension. In diesem Fall muss die Ausführung des KAA 77bis auf Unternehmensebene geregelt werden.

#### **Artikel 26**

In Ausführung des Artikels 2§3 des KAA 77bis wird die Anwendung des KAA 77bis für die als „Überbrückungsschicht“ oder „halbe Überbrückungsschicht“ beschäftigten ArbeiterInnen auf das Zeitkreditsystem als vollständige Unterbrechung der Arbeitsleistungen beschränkt.

Außerdem wird vereinbart, dass auf Unternehmensebene keine weitere Abweichung vom Anwendungsbereich des KAA 77bis bestimmt werden kann.

#### **Artikel 27**



In **Ausführung** des Artikels 3 §2 des KAA 77bis bleibt die Dauer der **Ausführung** des Rechts auf Zeitkredit bei 5 Jahren für die **ganze** berufliche Laufbahn.

Nach Verlauf des ersten Jahres **muss** der Zeitkredit mit jeweiligen Perioden von **12 Monaten** **genommen** werden. Eine Abweichung auf **Unternehmensebene** ist unmöglich.

#### **Artikel 28**

In **Ausführung** des Artikels 6 §2 des KAA 77bis wird das Recht auf eine Minderung der beruflichen Laufbahn 1/5 den **SchichtarbeiterInnen** in Höhe von **einem** Tag pro Woche oder **Gegenwert** zugesprochen. Ein halber Tag wird den Schichtarbeitern **nicht** zugesprochen.

#### **Artikel 29**

In **Ausführung** des Artikels 9 §2 des KAA 77bis wird das Recht auf eine Reduzierung der Arbeitsleistungen für die 50+-Schichtarbeiter in Höhe von einem Tag pro Woche oder Gegenwert zugesprochen. Ein halber Tag wird den Schichtarbeitern nicht zugesprochen.

#### **Artikel 30**

Für die Anwendung des Artikels 15 §5, al. 1 des KAA 77bis werden die Wörter « einer Einheit » durch « zweier Einheiten » ersetzt.

#### **Artikel 31**

In **Ausführung** des Artikels 15 §7 des KAA 77bis vereinbaren die Parteien, die **im** Artikel 15 §1 des **obenerwähnten** KAA bestimmte Schwelle nicht zu verändern.

Diese Schwelle kann auf Unternehmensebene verändert werden:

Entweder auf Antrag des Arbeitgebers

Oder auf **gegründeten** Antrag der **Arbeitnehmer** oder deren Vertreter; der Arbeitgeber **teilt** seine **eventuelle** gegründete Zustimmung mit und die Parteien **müssen** sich daran halten.

#### **Halbzeitfrühpension**

#### **Artikel 32**

Eine Halbzeitfrühpensionsregelung wird **gemäss dem** KAA 55 des NAR zur **Einführung** einer zusätzlichen **Entschädigung** für bestimmte **ältere** Arbeitnehmer bei Reduzierung ihrer Arbeitsleistungen auf eine **Halbzeitbeschäftigung** eingeführt.

Das **Mindestalter** zur Halbzeitfrühpension wird auf 56 Jahre festgelegt.

Den **ArbeiterInnen**, die in den Jahren 2005, 2006 und 2007, in die **Halbzeitfrühpensionsregelung** **eintreten**, wird die **zusätzliche** Entschädigung **vom** Fonds für Existenzsicherheit **für** die Arbeiter des Verwaltungsbezirks Verviers bezahlt. Der Fonds **sorgt** auch für die Kosten des eventuellen Beitrags pro Person und der Verwaltungsformalitäten. Die **spezifischen** Regeln werden in einem gesonderten KAA festgelegt, das ein integrierender Bestandteil **dieses** KAA ist. **Außerdem** werden die Statuten des Fonds für Existenzsicherheit für die Arbeiter des Verwaltungsbezirks Verviers den obenerwähnten Bestimmungen nach angepasst.

### **KAPITEL VII**

#### **AUSBILDUNG**

#### **Artikel 33**

Der Sektor **macht** eine **zusätzliche** Ausbildungsanstrengung durch einen sektoralen Beitrag in Höhe von 0,10% auf die Löhne 2005-2006.

So **trägt** der Sektor zur Verwirklichung des Engagements zu einer **zusätzlichen** Ausbildungsanstrengung bei, wobei Belgien nach 6 Jahren das Durchschnittsniveau seiner drei Nachbarländer **nl.** von 1,2% auf 1,9% der Lohnkosten erreichen kann. Dieser Beitrag in Höhe von 0,10% wird im **Rahmen** der Ausbildungspläne und des Ziehungsrechts angewandt. Ein gesondertes KAA wird dazu abgeschlossen.

Außerdem verlängert der Sektor auch die Anstrengung in Höhe von 0,20% für die Ausbildung der Risikogruppen. Ein gesondertes KAA wird dazu abgeschlossen.

Ein globaler Beitrag für die Ausbildung in Höhe von 0,30% wird daher 2005-2006 zulasten der Arbeitgeber **eingegenommen**. Die Statuten der paritätischen Ausgleichskasse für die sozialen Einrichtungen der Textilindustrie von Verviers werden in **diesem** Sinne angepasst.

## **KAPITEL VIII**

### **BERUFSSKLASSIFIKATION**

#### **Artikel 34**

Die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsfachleute des PA 120 werden **darum gebeten**, die durch die Untersuchung von M. J. KNOTT erfassten **spezifischen** Berufsfunktionen zu bewerten.

Ein gesondertes **Abkommensprotokoll** regelt die Phasierung und den Zeitplan dieser Handlung, **um** eine neue Berufsklassifikation und langfristig eine neue Lohntabelle zu **bekommen**.

## **KAPITEL IX**

### **ZEITARBEIT**

#### **Artikel 35**

Die unterzeichnenden Parteien behalten die Bestimmungen des Artikels 25 des KAA vom 20.03.1989 und **machen** deutlich, dass in den Betrieben, die zwischen 1997 und 2005 Umstrukturierungen **durchgeführt** haben, die entlassenen **ArbeiterInnen** bei einer Wiedereinstellung vorrangig sind.

Den **Arbeitgebern** wird empfohlen, die zusätzliche **Beschäftigung** der Zeitarbeiter **als** Weg zur Einstellung mit Bevorzugung der **befristeten** Arbeitsverträge zu benutzen.

## **KAPITEL X**

### **SOZIALE KONZERTIERUNG IN DEN KMU**

#### **Artikel 36**

Bei Abwesenheit einer Gewerkschaftsdelegation im Betrieb und auf Antrag der beflissensten Partei werden **alle** ungelösten **Probleme**, die der Zuständigkeit der Gewerkschaftsdelegation **gehören**, vom regionalen paritätischen Kontaktausschuss behandelt.

## **KAPITEL XI**

### **GEWERKSCHAFTSAUSBILDUNG**

#### **Artikel 37**

§1. Die Gewerkschaftsorganisationen verpflichten sich dazu, den **jährlichen** Zeitplan ihrer Gewerkschaftsausbildung für folgendes Jahr vor 15. Dezember **mitzuteilen**.

§2. Der **dreimonatige** Benachrichtigungstermin **gemäss** Artikel 2 c) des KAA vom 01.04.1975 wird auf einen Monat reduziert.

## **KAPITEL XII**

### **UMSTANDSURLAUB**

#### **Artikel 38**

Bei Todesfall **des/der Partners/in** oder eines Kindes des Arbeiters oder eines Kindes **des/r Partners/in** bleiben die 3 Tage Umstandsurlaub auf 4 Tage festgelegt.

## KAPITEL XIII

### DIENSTALTER

#### Artikel 39

Die Bestimmungen des Artikels 48 des KAA vom 18. Juni 2001 bezüglich der Zustimmung eines (oder mehrerer) bezahlten Abwesenheitstags(tage) sowie die praktischen Anwendungsregeln werden verlängert.

Für die Zustimmung des Dienstaltertags behält der nach einer Umstrukturierung wegen **Betriebsschließung** oder Konkurs (Artikel 9 des KE vom 07.12.1992 bezüglich Arbeitslosigkeit) entlassene Arbeiter das beim Arbeitgeber vor der Entlassung **erworbene** Dienstalter, insofern der Arbeiter binnen den **6 Monaten (182 Kalendertagen)** nach dem Tag der Beschäftigungsbeendigung beim vorigen Arbeitgeber bei einem anderen Arbeitgeber des PUA 120.01 **beschäftigt** wird. **Diese** Bestimmung gilt nur für die Betriebe, die seit 01.01.1999 in Konkurs gegangen sind.

## KAPITEL XIV

### ANNÄHERUNG ARBEITER - ANGESTELLTE

#### KARENZTAG

#### Artikel 40

Wenn der Arbeiter ab seiner Arbeitsunfähigkeit 5 Jahre ununterbrochenen Dienstalters im Betrieb erreicht hat, wird der erste Karenztag per **Kalenderjahr** (Artikel 52, §1, al. 2 des Gesetzes vom 03.07.1978 bezüglich der Arbeitsverträge) **gemäss** dem normalen Lohn für einen Arbeitstag bezahlt.

## KAPITEL XV

### OUTPLACEMENT

#### Artikel 41

Unbeschadet dem KAA Nr. 82 des Nationalen Arbeitsrates vom 10.07.2002 haben die **ArbeiterInnen**, die bei der Entlassung zumindest 45 Jahre **alt** sind, Recht auf einen Outplacementzuschuss in Höhe von 1.000€ pro Arbeitnehmer; **diese Geldsumme** ist auf den Betrag der eventuellen sozialen Begleitung anzuschreiben.

Diese Bestimmung gilt nur, insofern es keine Umschulungsstruktur gibt.

## KAPITEL XVI

### DAUER DES ABKOMMENS UND VERPFLICHTUNGEN DER VERTRAGSCHLIESSENDEN PARTEIEN

#### Artikel 42

Dieses kollektive Arbeitsabkommen ist vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2006 anwendbar mit Ausnahme der in Artikeln 3 bis 10 **erwähnten** Frühpensionsregelungen die vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2007 gelten.

Es regelt **alle** neuen sozialen Vorteile anwendbar in der **obenerwähnten Periode**.

Während dieser **Periode** garantieren also die **vertragschließenden** Parteien die Beachtung der Verpflichtungen über sozialen Frieden und Zunahme der **Produktivität**, was **impliziert**, dass:

a) Während der ganzen Gültigkeitsdauer **dieses** kollektiven Arbeitsabkommens die Arbeitgeber- und **Gewerkschaftsorganisationen** für den sozialen Frieden in den Betrieben sowie **für** die effektive Zusammenarbeit des Personals bei der **Ausführung** der gemäss paritätischer Bestimmungen getroffenen **Maßnahmen** zur Erhöhung der **Produktivität** sorgen, sowohl beim Benutzen neuer Produktionsmaschinen und -werkzeuge **als** auch bei den Veränderungen im Bereich der Arbeitsmethoden.

b) **Alle** Bestimmungen über Arbeitsbedingungen strikt anzuwenden sind und durch die **Gewerkschaftsorganisationen**, die Arbeitnehmer, die Arbeitgeberorganisation oder die Arbeitgeber überhaupt nicht in Frage gestellt werden können;

c) Die **Gewerkschaftsorganisationen und die Arbeitnehmer** sich dazu verpflichten, keine Forderung weder national noch **regional** oder auf **Unternehmensebene** zu stellen **und** keinen Konflikt aus welchen **Gründen** und auf welcher Ebene auch **immer auszulösen**.

Bei **Problemen** auf Sektor- oder Unternehmensebene sollte eine paritätische Schlichtung stattfinden und wenn nötig der Streitpunkt **dem** Schlichtungsbüro des paritätischen Unterausschusses vorgelegt **werden**.

#### Artikel 43

Bei diesen Verpflichtungen **über** sozialen Frieden wird auf die **Bestimmungen** bezogen, die die **vertragschließenden Parteien** im nationalen Protokoll vom 26. Juni 1969 getroffen haben.

#### Artikel 44

Mangels eines nationalen **Abkommens** (PA 120) **am 15. April 2007** fangen die Verhandlungen zum **Sektorabkommen 2007-2008** im autonomen PUA 120.01 sofort an.

#### Artikel 45

Die Parteien bitten **darum**, dass **dieses** Abkommen durch königlichen Erlass **für** allgemein verbindlich erklärt wird.