

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE DE L'ARRONDISSEMENT
ADMINISTRATIF DE VERVIERS (S-CP 120.01)**

CONVENTION COLLECTIVE GÉNÉRALE DU 28 janvier 2016

IL EST CONVENU ENTRE :

La ACV-CSC Metea

La Centrale Générale FGTB

d'une part,

ET

FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement 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 de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers n° 120.01.

CHAPITRE II. POUVOIR D'ACHAT

Article 2

§ 1. À partir du 1er janvier 2016, la part patronale dans le chèque-repas est majorée de 1 euro par jour effectivement presté. Les modalités prévues dans la convention collective de

travail sectorielle du 28 juin 2007 (n° 86.640/CO/120.01) portant attribution de chèques-repas sont d'application à cette majoration.

§ 2. Au moment du paiement des salaires du mois de juin 2016, une prime unique et non récurrente de 100 euros est attribuée par l'employeur à chaque ouvrier ayant fourni des prestations effectives de travail au cours de la période de référence s'étalant du 01/06/2015 au 31/05/2016.

Le montant de la prime est proratisé en fonction de l'ancienneté au cours de la période de référence s'étalant du 01/06/2015 au 31/05/2016. Les travailleurs restés en service pendant toute la période de référence recevront le montant total de la prime. Le montant de la prime des travailleurs ayant quitté l'entreprise entre le 01/06/2015 et le 31/05/2016 sera diminué au prorata. Les nouveaux travailleurs entrés en service au cours de la période de référence recevront la prime en fonction de l'ancienneté qu'ils (elles) auront acquise au cours de la période de référence.

Le montant de la prime n'est pas proratisé en fonction du temps de travail des travailleurs. Les ouvriers occupés à temps plein, à temps partiel et ceux/celles qui réduisent leurs prestations de travail via un régime de crédit-temps auront une prime identique.

CHAPITRE III. OBLIGATIONS D'EMPLOI

Article 3

Une version modernisée de la CCT Obligations d'emploi sera conclue dans laquelle seront supprimées au minimum les dispositions reprises aux articles 9, 10 et 11 relatives au remplacement des travailleurs accédant au régime RCC-prévisions

CHAPITRE IV. CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 4

Les parties signataires s'engagent à conclure une convention collective de travail distincte relative aux différents régimes de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. Cette convention collective de travail visera à prolonger les dispositions telles que prévues à l'article 3 de la convention collective de travail nationale générale du 1er avril 2014 (n° 122.043/CO/120.01).

Cette convention collective de travail sera en outre conclue en application de l'article 3 de la CCT no 118 conclue au CNT, portant la limite d'âge à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5.

En fonction des besoins respectifs, le seuil d'accès au crédit-temps de 5% sera adapté au niveau des entreprises, en concertation avec les représentants des travailleurs.

CHAPITRE V. PETITS CHOMAGES

Article 5

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.

Ces 4 jours pourront être pris entre le jour du décès et la fin de la semaine qui suit le jour des funérailles.

CHAPITRE VI. FORMATION ET APPRENTISSAGE

Article 6

Le secteur fournit un effort en matière de formation et d'apprentissage, réalisé par une cotisation sectorielle de 0,10 % sur les salaires au cours des années 2015 et 2016.

Ainsi, le secteur apporte sa contribution dans la réalisation d'efforts en matière de formation permanente. 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.

Article 7

Sans préjudice de l'effort prévu à l'article 6, le secteur réalise pour la période 2015 – 2016 un effort en matière de formation et d'apprentissage de **groupes à risque** par le biais d'une cotisation sectorielle de **0,20 %** sur les salaires au cours des années 2015 – 2016. Une convention collective de travail distincte sera conclue concernant la formation et l'apprentissage des groupes à risque.

Article 8

En application des articles 6 et 7, une cotisation globale de 0,30 % sera perçue pour les années 2015 à 2016 à charge des employeurs en faveur de la formation.

Au besoin, les statuts des Fonds Sociaux seront adaptés, conformément aux articles 6 et 7 susmentionnés.

Article 9

§ 1 Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, le CEFRET ASBL pourra être sollicité pour assurer la promotion des formations professionnelles sectorielles existantes agréées dans le cadre du régime de congé-éducation payé.

Une attention particulière sera réservée :

- aux formations techniques
- aux formations visant à augmenter la sécurité au travail en général et aux formations de conseiller interne en prévention, niveau de base, en particulier
- aux formations à proposer pendant des périodes de chômage intense.

§ 2 A la demande des partenaires sociaux ou des entreprises relevant de la SCP 120.01, des programmes de formation spécifiques pour certaines entreprises et/ou branches d'activité seront élaborés par le CEFRET ASBL et déposés pour agrément dans le cadre du régime de congé éducation payé.

§ 3 Pour les heures pendant lesquelles un ouvrier participe à une formation sectorielle, reconnue par la sous-commission paritaire 120.01 comme une formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé, il a droit à son salaire habituel sans application du plafond salarial concernant le congé-éducation payé, comme prévu à l'article 114 de la loi de relance économique du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

§ 4 Pour les journées au cours desquelles l'ouvrier participe à des formations sectorielles, reconnues par la sous-commission paritaire 120.01 comme une formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé, il a droit à des chèques-repas.

§ 5 Il est recommandé aux entreprises de prêter une attention particulière au volet formation lors de l'élaboration de plans pour l'emploi pour les travailleurs âgés, comme prévu par les dispositions de la CCT n° 104 conclue au sein du CNT.

CHAPITRE VII. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Article 10

Les parties signataires s'engagent, pour autant que la réglementation permette de tels régimes, à conclure les conventions collectives de travail distinctes nécessaires concernant les différents RCC d'entreprise tels qu'ils sont en vigueur au 31 décembre 2014.

Ces conventions collectives de travail prolongeront ces différents régimes de RCC pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus.

Article 11

Pour les ouvriers(ères) accédant au RCC au cours des années 2015 et 2016, 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).

Article 12

Les cotisations spéciales à charge de l'employeur, imposées par les dispositions légales et les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

CHAPITRE VIII. FONDS SOCIAUX

Article 13 Cotisations patronales

- § 1 La cotisation patronale au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers - Fonds des Prévisions est maintenue à 3,02% en 2015.
- § 2 La cotisation patronale au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers - Fonds des Prévisions est fixée à 1,67% en 2016.
- § 3 En 2016, il sera instauré un droit de tirage à charge du Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers - Fonds des Prévisions au profit des entreprises qui réalisent des embauches supplémentaires sous contrat de travail.

Le droit de tirage s'élèvera à un pourcentage équivalent à l'augmentation de l'effectif du personnel de l'entreprise, sans toutefois dépasser le taux de la cotisation patronale définie au § 2 supra, à savoir 1,67%.

Les modalités d'exécution pratiques de ce droit de tirage seront définies au sein du comité de gestion des Fonds sociaux.

- § 4 Les cotisations patronales aux Fonds des « I.S. », « ACV », et « FAC » sont maintenues inchangées pour la durée de cet accord. Cette période sera mise à profit pour examiner la situation desdits Fonds.

Article 14 **Allocation complémentaire de chômage partiel**

Pour les années 2015 et 2016, le montant de l'**allocation complémentaire** accordée en cas de **chômage partiel** dont question à l'article 11 des statuts coordonnés du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est maintenu à 6 € par jour.

Article 15 **Allocation complémentaire de vacances**

§ 1 Le montant de base servant au calcul de l'**allocation complémentaire de vacances** dont question aux articles 27 à 31 des statuts coordonnés du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est maintenu pour les années 2015 et 2016 à 8,40 € par jour presté, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à 4,40 € par jour assimilé.

§ 2 Pour le calcul du montant de l'allocation complémentaire de vacances, l'assimilation à des jours effectivement prestés de jours de chômage temporaire pour raisons économiques est porté à 40 jours

Article 16 **Allocation d'activité**

L'**allocation d'activité** dont question aux articles 22 à 24 des statuts coordonnés du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » s'élève à 135 € depuis l'année 2012.

Pendant la durée de la présente convention collective, le montant de l'allocation d'activité sera porté au plafond fiscal dès que celui-ci augmente.

Depuis le 1^{er} janvier 1999, elle est octroyée annuellement pour les entreprises germanophones et semestriellement pour les autres entreprises.

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 bénéficiaires du RCC dont il est question au chapitre VII 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 17 **Allocation de crédit-temps**

Une allocation mensuelle de crédit-temps de 50,-€ bruts est accordée à tous les nouveaux bénéficiaires d'un régime de crédit-temps 1/5ième. Cette allocation sera maintenue au-delà

de 2016 pour ceux/celles qui en bénéficient à condition qu'elle ait été acquise pendant la durée de l'accord 2015-2016.

Article 18 **Avantage unique et non récurrent - Travailleurs sous contrat de travail**

§ 1 Chaque travailleur ayant fourni des prestations effectives en 2015 recevra des éco-chèques d'une valeur de 150 Euros en décembre 2015. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent à charge des fonds sociaux, accordé selon les modalités définies dans la CCT écochèques conclue le 26/11/2015 (n° 131.256/CO/120.01).

Chaque travailleur ayant fourni des prestations effectives en 2016 recevra des éco-chèques d'une valeur de 150 Euros en décembre 2016. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent à charge des fonds sociaux. Une convention collective de travail sectorielle spécifique déterminant les modalités d'octroi sera conclue à cet effet.

§ 2 Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités de financement et d'octroi des éco-chèques, ainsi que la date de distribution des éco-chèques. Aucune augmentation des cotisations patronales ayant pour seule finalité le financement des éco-chèques ne pourra être prévue.

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

Article 19 **Avantage unique et non récurrent - Travailleurs intérimaires**

§ 1 Dans un souci d'égalité, les travailleurs intérimaires recevront également des éco-chèques pour un montant et selon des modalités identiques à ceux prévus à l'article 18 ci-dessus, à condition d'avoir fourni au cours des années 2015 et 2016 respectives des prestations de travail d'au moins 26 jours dans une ou plusieurs entreprises relevant de la SCP 120.01.

§ 2 Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités de financement et d'octroi des éco-chèques, ainsi que la date de distribution des éco-chèques. Aucune augmentation des cotisations patronales ayant pour seule finalité le financement des éco-chèques ne pourra être prévue.

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

Article 20

§ 1 Pour l'ensemble des fonds de sécurité d'existence, les parties signataires examineront l'opportunité ou la nécessité d'opérer des consolidations entre les divers fonds.

6

§ 2 Par rapport au Fonds des Institutions Sociales, les parties signataires procéderont à un examen des statuts et de la mission dudit Fonds, afin d'évaluer si les dépenses effectuées par ledit Fonds des « I.S. » pour couvrir les frais de la médecine du travail sont en concordance avec les statuts.

CHAPITRE IX. CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 21 Allocation complémentaire

Pendant la durée de validité de la présente convention, une allocation complémentaire d'un montant de 1,67 € par jour de chômage sera versée à l'ouvrier mis en chômage temporaire, et ce à partir de la 21^{ème} allocation de chômage dans une même année calendrier. Cette allocation est attribuée en régime 6 jours/semaine.

Cette allocation est un complément à l'allocation de 6 € par jour de chômage octroyée par le « FAC ». Elle est à charge des entreprises.

Le supplément de 2 euros par jour (semaine de cinq jours) de chômage temporaire visé à l'article 51 § 8 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'application à partir du 1er janvier 2012, est compris dans l'allocation complémentaire susmentionnée pour les périodes concernées.

Article 22 Dérogations à l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978

Toute demande de dérogation à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 (suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques pendant vingt-six semaines), introduite auprès de la SCP 120.01, sera accordée exclusivement et automatiquement sur base des critères sectoriels suivants, à condition que l'employeur et les représentants des travailleurs aient préalablement validé ces critères au sein des organes paritaires de l'entreprise concernée:

- la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'un manque de travail pour cause économique sera possible dès qu'un taux moyen de 20 % de chômage aura été atteint au cours des quatre trimestres consécutifs écoulés pour le personnel sous statut ouvrier ;
- en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue moyennant une notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris. Les travailleurs absents le jour de l'affichage seront informés par courrier. L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. La notification mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin, et les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

- La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser vingt-six semaines.
- Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ne puisse prendre cours.
- Pendant la durée de la suspension, chaque ouvrier devra obligatoirement compter 21 journées de travail ou assimilées, en ce compris les jours fériés, de salaire garanti, de formation syndicale, de congé d'ancienneté et de petit chômage.
- Chaque ouvrier concerné reçoit également cinq jours de formation interne ou externe selon la formule qui sera débattue au Conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, les dispositions peuvent résulter d'accords d'entreprises entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, les travailleurs. Lors des journées de formation, il ne peut y avoir perte de salaire ; le cas échéant, la perte éventuelle est prise en charge par l'employeur.
- un roulement de chômage équitable sera respecté.

Les critères sectoriels susmentionnés sont ceux figurant dans l'arrêté royal du 27 janvier 2011, publié au M.B. du 4 février 2011 concernant les entreprises de lavage et carbonisage *de la laine* en région verviétoise.

Aucune entreprise n'aura recours à la présente dérogation qu'à condition que l'employeur et les représentants des travailleurs aient préalablement validé ces critères au sein des organes paritaires de l'entreprise concernée.

CHAPITRE X. LOI SUR LE STATUT UNIQUE – RÉPERCUSSIONS

Article 23

Un groupe de travail paritaire examinera l'impact du dossier ouvriers/employés et des nouvelles dispositions de la Loi sur le statut unique au niveau de la SCP 120.01.

CHAPITRE XI. EMBAUCHE DES JEUNES - DISPENSE

Article 24

Par analogie avec la dispense sectorielle généralisée existant à l'échelle du secteur textile national, une dispense sectorielle généralisée sera réalisée pour les entreprises relevant de la sous-commission paritaire de l'arrondissement de Verviers.

CHAPITRE XII. ANCIENNETÉ

Article 25

§ 1 Les dispositions de l'article 48 de la CCT du 18 juin 2001 (n° 59.342/CO/120.01) concernant l'octroi d'un (ou plusieurs) jour(s) d'absence rémunéré(s) sont prolongées ainsi que les modalités pratiques d'application.

Ainsi, il est accordé à l'ouvrier(ière) ayant une ancienneté ininterrompue de 20 ans au moins dans la même entreprise, un jour d'absence rémunéré au cours de chaque année civile, et à l'ouvrier(ière) ayant une ancienneté ininterrompue de 25 ans au moins dans la même entreprise, un 2^{ième} jour d'absence rémunéré au cours de chaque année civile.

§ 2 Le salaire pour ces jours d'absence est pris en charge par l'employeur.

§ 3 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 XIII. TRAVAIL ACCEPTABLE ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Article 26

Un groupe de travail examinera la problématique du travail acceptable et celle des risques psycho-sociaux.

6

CHAPITRE XIV. DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS DES PARTIES CONTRACTANTES - CLAUSE DE PAIX SOCIALE

Article 27

Les conventions collectives de travail à durée déterminée conclues en S-CP 120.01 et en vigueur au 31 décembre 2012 seront prolongées.

Article 28

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

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

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

- a) Pendant toute la durée de validité du présent protocole, les organisations syndicales et patronales se portent garantes de la paix sociale dans les entreprises, ainsi que du concours effectif du personnel dans l'exécution des mesures prises par application des dispositions adoptées paritairement, en vue d'accroître la productivité, tant en ce qui concerne l'usage de nouveaux outils et machines de production que pour ce qui est des modifications des méthodes de travail;
- b) L'ensemble des dispositions régissant les conditions de travail sera de stricte application et ne pourra en aucun cas être remis en cause par les organisations syndicales, les travailleurs, l'organisation patronale ou les employeurs;
- c) Les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler aucune revendication et à ne provoquer ni déclencher aucun conflit ayant pour objet un ou plusieurs éléments ayant fait l'objet des négociations qui ont abouti à la présente convention, ni au niveau de la SCP 120.01, ni au niveau des entreprises;
- 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.

CHAPITRE XV. FORCE OBLIGATOIRE

Article 29

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

Fait à Chainoux, le 28 janvier 2016

6

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID VAN HET ADMINISTRATIEF
ARRONDISSEMENT VERVIERS (PSC 120.01)**

ALGEMENE COLLECTIEVE OVEREENKOMST VAN 28 januari 2016

ER WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN :

Het ACV-CSC Metea

De Algemene Centrale ABVV enerzijds,

EN

FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie anderzijds,

WAT VOLGT :

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielbedrijven van het administratief arrondissement Verviers en op alle werklieden en werksters die er tewerkgesteld zijn en die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de Textielnijverheid van het administratief arrondissement van Verviers nr.120.01.

HOOFDSTUK II. KOOPKRACHT

Artikel 2

§ 1. Vanaf 1 januari 2016 wordt de bijdrage van de werkgevers aan de maaltijdcheques verhoogd met 1 euro per daadwerkelijk gepresteerde dag. De modaliteiten die zijn bepaald in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2007 (nr. 86.640/CO/120.01) houdende toekenning van maaltijdcheques zijn van toepassing op deze verhoging.

§ 2. Op het moment van de betaling van de lonen van de maand juni 2016 wordt door de werkgever een eenmalige en niet-recurrente premie van 100 euro toegekend aan elke arbeider die tijdens de referteperiode van 01/06/2015 tot 31/05/2016 daadwerkelijk arbeidsprestaties heeft verricht.

6

Het bedrag van de premie wordt geproratiseerd in functie van de anciënniteit tijdens de referteperiode van 01/06/2015 tot 31/05/2016. De werknemers die tijdens de hele referteperiode in dienst zijn gebleven, zullen het totale bedrag van de premie ontvangen. Het bedrag van de premie voor de werknemers die de onderneming hebben verlaten tussen 01/06/2015 en 31/05/2016, zal prorata worden verminderd. De nieuwe werknemers die tijdens de referteperiode in dienst zijn getreden, zullen de premie ontvangen in functie van de anciënniteit die ze verworven zullen hebben tijdens de referteperiode.

Het bedrag van de premie wordt niet geproratiseerd in functie van de werktijd van de werknemers. De arbeiders die voltijds of deeltijds werken en diegenen die hun arbeidsprestaties verminderen aan de hand van een stelsel van tijdskrediet, zullen een identieke premie hebben.

HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSVERPLICHTINGEN

Artikel 3

Er zal een geüpdatete versie van de CAO Tewerkstellingsverplichtingen worden gesloten, waarin ten minste de bepalingen die zijn opgenomen in de artikelen 9, 10 en 11 betreffende de vervanging van de werknemers in SWT, worden geschrapd.

HOOFDSTUK IV. TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

Artikel 4

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de verscheidene stelsels van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal tot doel hebben de bepalingen te verlengen die zijn opgenomen in artikel 3 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2014 (nr. 122.043/CO/120.01).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal bovendien worden gesloten met toepassing van artikel 3 van de CAO nr. 118 die bij de NAR werd ondertekend en die de leeftijdsgrens op 55 jaar brengt voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft of tot 1/5.

In functie van de respectieve behoeften zal de drempel voor toegang tot het tijdskrediet van 5% worden aangepast op het vlak van de ondernemingen en in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers.

HOOFDSTUK V. KORT VERZUIM

Artikel 5

In geval van overlijden van de partner of van een kind van de arbeider, of van een kind van

de partner van de arbeider blijven de (wettelijke) dagen kort verzuim vastgesteld op 4 dagen.

Deze 4 dagen kunnen worden genomen tussen de dag van het overlijden en het einde van de week die volgt op de dag van de begrafenis.

HOOFDSTUK VI. VORMING EN OPLEIDING

Artikel 6

De sector levert een inspanning inzake vorming en opleiding door een sectorale bijdrage van 0,10 % te leveren op de lonen in de loop van de jaren 2015 en 2016.

Zo levert de sector zijn bijdrage in het leveren van inspanningen inzake permanente vorming. Deze bijdrage van 0,10 % zal worden gebruikt in het kader van de **opleidingsplannen** en van het **trekkingsrecht**. Een aparte CAO zal hiertoe worden gesloten.

Artikel 7

Zonder afbreuk te doen aan de inspanning bepaald in artikel 6, levert de sector voor de periode 2015 — 2016 een inspanning inzake vorming en opleiding van **risicogroepen** door middel van een sectorale bijdrage van **0,20 %** op de lonen in de loop van de jaren 2015-2016. Een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zal worden gesloten betreffende de vorming en opleiding van de risicogroepen.

Artikel 8

Met toepassing van de artikelen 6 en 7 zal een globale bijdrage van 0,30 % ten gunste van de opleiding worden geïnd voor de jaren 2015 tot 2016 ten laste van de werkgevers.

Indien nodig zullen de statuten van de Sociale Fondsen worden aangepast, overeenkomstig de bovenvermelde artikelen 6 en 7.

Artikel 9

§ 1 Teneinde de graad van deelname aan de opleidingen te verhogen, kan er een beroep worden gedaan op de vzw CEFRET die zal instaan voor de bevordering van de bestaande sectorale beroepsopleidingen die erkend zijn in het kader van het stelsel van betaald educatief verlof.

Er zal bijzondere aandacht worden besteed :

- aan de technische opleidingen
- aan de opleidingen om de veiligheid op het werk in het algemeen te verhogen en aan de opleidingen van intern preventieadviseur, basisniveau, in het bijzonder.
- aan de opleidingen die worden voorgesteld tijdens periodes van grote werkloosheid.

§ 2 Op verzoek van de sociale partners of van de ondernemingen die vallen onder het

PSC 120.01 zullen door de vzw CEFRET specifieke opleidingsprogramma's voor bepaalde ondernemingen en/of sectoren worden uitgewerkt en voor erkenning neergelegd in het kader van het stelsel van het betaald educatief verlof.

§ 3 Voor de uren tijdens dewelke een arbeider deelneemt aan een sectorale opleiding die door het paritair subcomité 120.01 is erkend als een beroepsopleiding in het kader van het stelsel van het betaald educatief verlof, heeft hij recht op zijn gebruikelijke loon zonder toepassing van het loonplafond betreffende het betaald educatief verlof, zoals bepaald in artikel 114 van de economische herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

§ 4 Voor de dagen tijdens dewelke de arbeider deelneemt aan sectorale opleidingen die door het paritair subcomité 120.01 erkend zijn als een beroepsopleiding in het kader van het stelsel van betaald educatief verlof, heeft hij recht op maaltijdcheques.

§ 5 Er wordt aan de ondernemingen aanbevolen om bijzondere aandacht te besteden aan het gedeelte opleiding bij het uitwerken van tewerkstellingsplannen voor oudere werknemers, zoals vastgesteld door de bepalingen van de CAO nr.104 gesloten in de NAR.

HOOFDSTUK VII. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Artikel 10

§ 1 De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe, voor zover de reglementering dergelijke stelsels toelaat, de aparte noodzakelijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voor de verscheidene stelsels van bedrijfs-SWT zoals deze van kracht zijn op 31 december 2014.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen deze verscheidene stelsels van SWT verlengen voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

Artikel 11

Voor de arbeiders(sters) die toetreden tot het SWT in de loop van de jaren 2015 en 2016, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01).

Artikel 12

De bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever, opgelegd door de wettelijke bepalingen en de uitvoeringsbesluiten, worden ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

HOOFDSTUK VIII. SOCIALE FONDSEN

Artikel 13 **Werkgeversbijdragen**

- § 1 De werkgeversbijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers. – Fonds voor Brugpensioenen wordt behouden op 3,02% in 2015.
- § 2 De werkgeversbijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers. – Fonds voor Brugpensioenen wordt bepaald op 1,67% in 2016.
- § 3 In 2016 zal een trekkingsrecht worden ingevoerd ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers. – Fonds voor Brugpensioenen ten voordele van de ondernemingen die overgaan tot bijkomende aanwervingen aan de hand van een arbeidsovereenkomst.

Het trekkingsrecht zal een percentage uitmaken dat gelijk is aan de stijging van het personeelsbestand van de onderneming, zonder evenwel hoger te liggen dan het percentage van de werkgeversbijdrage die in bovenstaande § 2 is bepaald, zijnde 1,67%.

De praktische uitvoeringsmodaliteiten van dit trekkingsrecht zullen worden bepaald binnen het beheerscomité van de Sociale Fondsen.

- § 4 De werkgeversbijdragen aan de Fondsen van de "SI", "ACV", en "FAC" worden onveranderd behouden voor de duur van dit akkoord. Van deze periode zal gebruik worden gemaakt om de situatie van deze Fondsen te onderzoeken.

Artikel 14 **Aanvullende uitkering voor gedeeltelijke werkloosheid**

Voor de jaren 2015 en 2016 wordt het bedrag van de **aanvullende uitkering** die wordt toegekend in geval van **gedeeltelijke werkloosheid** waarvan sprake in artikel 11 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid genaamd « Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers », gehandhaafd op 6 € per dag.

Artikel 15 **Aanvullende vakantie-uitkering**

§ 1 Het basisbedrag dat dient voor de berekening van de **aanvullende vakantie-uitkering** waarvan sprake in de artikelen 27 tot 31 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid genaamd « Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers » wordt voor de jaren 2015 en 2016 behouden op 8,40 € per gepresteerde dag, inclusief de dagen betaald educatief verlof en vakbondsopleiding en op 4,40 € per gelijkgestelde dag.

§ 2 Voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vakantie-uitkering wordt de gelijkstelling van dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen aan daadwerkelijk gepresteerde dagen op 40 dagen gebracht.

Artikel 16 Activiteitsuitkering

De activiteitsuitkering waarvan sprake in de artikelen 22 tot 24 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid genaamd « Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers » bedraagt 135 € sinds het jaar 2012.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal het bedrag van de activiteitsuitkering tot het fiscaal plafond worden gebracht, zodra dit stijgt.

Sinds 1 januari 1999, wordt deze uitkering jaarlijks toegekend voor de Duitstalige ondernemingen en halfjaarlijks voor de andere ondernemingen.

In geval van ontslag, behalve om dringende reden, wordt deze uitkering gedurende 5 jaar toegekend na het jaar in de loop waarvan het ontslag heeft plaatsgevonden, behalve als de werknemer een andere activiteit heeft aangevat.

Aan de begunstigden van het SWT waarvan sprake in hoofdstuk VII van deze CAO, wordt de activiteitsuitkering toegekend tot aan de pensioenleeftijd zonder dat deze lager mag zijn dan wat hen wordt toegekend overeenkomstig de bestaande statutaire bepalingen van het Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers.

Artikel 17 Toelage voor tijdskrediet

Er wordt een maandelijks toelage voor tijdskrediet van 50,- € bruto toegekend aan alle nieuwe begunstigden van een stelsel voor 1/5 tijdskrediet. Deze toelage zal ook na 2016 behouden blijven voor diegenen die deze genieten, op voorwaarde dat ze werd verworven tijdens de duur van het akkoord 2015-2016.

Artikel 18 Eenmalig en niet-recurrent voordeel - Werknemers met arbeidsovereenkomst

§ 1 Elke werknemer die effectieve prestaties heeft geleverd in 2015, zal ecocheques ontvangen voor een waarde van 150 euro in december 2015. Het gaat om een eenmalig, uitzonderlijk en niet-recurrent voordeel ten laste van de sociale fondsen dat wordt toegekend volgens de modaliteiten die zijn bepaald in de CAO ecocheques (nr. 131.256/CO/120.01) die werd gesloten op 26/11/2015.

Elke werknemer die effectieve prestaties heeft geleverd in 2016, zal ecocheques ontvangen voor een waarde van 150 euro in december 2016. Het gaat om een eenmalig, uitzonderlijk en niet-recurrent voordeel ten laste van de sociale fondsen. Een specifieke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst tot bepaling van de toekenningsmodaliteiten zal hiertoe worden gesloten.

§ 2 Het beheerscomité van de fondsen zal de financierings- en toekenningsmodaliteiten van de ecocheques bepalen, alsook de datum van verspreiding van de ecocheques.

Er zal in geen enkele verhoging van de werkgeversbijdragen kunnen worden voorzien die enkel de financiering van de ecocheques tot doel heeft.

§ 3 De eventuele individuele problematische gevallen zullen worden besproken in het paritair subcomité.

Artikel 19 Eenmalig en niet-recurrent voordeel - Uitzendkrachten

§ 1 Met het oog op de gelijkheid zullen de uitzendkrachten eveneens ecocheques ontvangen voor een identiek bedrag en aan identieke voorwaarden die zijn bepaald in bovenstaand artikel 18, op voorwaarde dat zij in de loop van de jaren 2015 en 2016 arbeidsprestaties hebben verricht van ten minste 26 dagen in één of meerdere ondernemingen die vallen onder PSC 120.01.

§ 2 Het beheerscomité van de fondsen zal de financierings- en toekenningsmodaliteiten bepalen van de ecocheques, alsook de datum van verspreiding van de ecocheques. Er zal in geen enkele verhoging van de werkgeversbijdragen kunnen worden voorzien die enkel de financiering van de ecocheques tot doel heeft.

§ 3 De eventuele individuele problematische gevallen zullen worden besproken in het paritair subcomité.

Artikel 20

§ 1 Voor alle fondsen voor bestaanszekerheid zullen de ondertekenende partijen onderzoeken of het gepast dan wel noodzakelijk is consolidaties door te voeren tussen de verschillende fondsen.

§ 2 In verband met het Fonds van de Sociale Instellingen, zullen de ondertekenende partijen een onderzoek uitvoeren van de statuten en van de opdracht van dit Fonds, teneinde te evalueren of de uitgaven gedaan door dit Fonds van de "SI" om de onkosten van de arbeidsgeneeskunde te dekken, in overeenstemming met de statuten zijn.

HOOFDSTUK IX. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 21 Aanvullende uitkering

Tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst zal een aanvullende uitkering voor een bedrag van 1,67 € per dag werkloosheid worden gestort aan de arbeider die tijdelijk werkloos is, en dit vanaf de 21ste werkloosheidsuitkering in eenzelfde kalenderjaar. Deze uitkering wordt toegekend in een stelsel van 6 dagen/week.

Deze uitkering is een aanvulling bij de uitkering van 6 € per dag werkloosheid toegekend door de "FAC". Zij is ten laste van de ondernemingen.

De toeslag van 2 euro per dag (vijfdagenweek) tijdelijke werkloosheid bedoeld in artikel 51 § 8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die van toepassing is vanaf 1 januari 2012, is begrepen in de bovenvermelde aanvullende uitkering voor de betrokken periodes.

Artikel 22 Afwijkingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978

Elk verzoek tot afwijking van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 (volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden wegens gebrek aan werk door economische oorzaken gedurende zesentwintig weken), ingediend bij PSC 120.01, zal uitsluitend en automatisch worden toegekend op basis van de volgende sectorale criteria, op voorwaarde dat de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers deze criteria voorafgaandelijk hebben gevalideerd binnen de paritaire organen van de betrokken onderneming:

- de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan werk door een economische oorzaak zal mogelijk zijn zodra een gemiddelde graad van 20% werkloosheid zal bereikt zijn in de loop van de vier opeenvolgende afgelopen trimesters voor het personeel met een arbeidersstatuut ;
- in geval van gebrek aan werk door economische oorzaken kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst mits een bekendmaking door aanplakking binnen de onderneming, op een zichtbare plaats, ten minste zeven dagen op voorhand, de dag van de aanplakking niet inbegrepen. De werknemers die afwezig zijn op de dag van de aanplakking, zullen per post op de hoogte worden gebracht. De aanplakking kan worden vervangen door een schriftelijke kennisgeving aan elke arbeider die werkloos wordt, ten minste zeven dagen op voorhand, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. In de kennisgeving wordt de datum vermeld waarop de totale schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat en de data waarop de arbeiders werkloos worden.
- De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden wegens gebrek aan werk door economische oorzaken mag niet meer bedragen dan zesentwintig weken.
- Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever het voltijds arbeidsstelsel weer invoeren gedurende een volledige werkweek voordat een nieuwe volledige schorsing kan aanvangen.
- Tijdens de duur van de schorsing zal elke arbeider verplicht 21 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen moeten tellen, inclusief de feestdagen, de dagen van gewaarborgd loon, van vakbondsopleiding, anciënniteitsverlof en kort verzuim.
- Elke betrokken arbeider ontvangt eveneens vijf dagen interne of externe opleiding volgens de formule die zal worden besproken in de Ondernemingsraad. Indien er geen ondernemingsraad is, kunnen de maatregelen voortvloeien uit ondernemingsakkoorden tussen de werkgever enerzijds en de vakbondsafvaardiging anderzijds of, wanneer er geen dergelijke afvaardiging is, de werknemers. Tijdens de opleidingsdagen mag er geen loonverlies zijn ; desgevallend wordt het eventuele verlies ten laste genomen door de werkgever.
- Een billijke toerbeurt van de werkloosheid zal worden nageleefd.

De bovenvermelde sectorale criteria zijn diegene die zijn vermeld in het koninklijk besluit van 27 januari 2011, gepubliceerd in het B.S. van 4 februari 2011 betreffende de ondernemingen met als activiteit het wassen en het verkolen van wol in de streek van Verviers.

De ondernemingen zullen pas gebruik kunnen maken van deze afwijking, op voorwaarde dat de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers vooraf deze criteria hebben goedgekeurd binnen de paritaire organen van de betreffende onderneming.

HOOFDSTUK X. WET BETREFFENDE HET EENHEIDSSTATUUT — GEVOLGEN

Artikel 23

Een paritaire werkgroep zal de impact onderzoeken van het dossier arbeiders/bedienden en van de nieuwe bepalingen van de Wet betreffende het eenheidsstatuut op het niveau van het PSC 120.01.

HOOFDSTUK XI. AANWERVING VAN JONGEREN – VRIJSTELLING

Artikel 24

Naar analogie met de veralgemeende sectorale vrijstelling die bestaat op het vlak van de nationale textielsector, zal er een veralgemeende sectorale vrijstelling komen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair subcomité van het arrondissement Verviers.

HOOFDSTUK XII. ANCIENNITEIT

Artikel 25

§ 1 De bepalingen van artikel 48 van de CAO van 18 juni 2001 (nr. 59.342/CO/120.01) betreffende de toekenning van één (of meerdere) betaalde dag(en) afwezigheid, worden verlengd alsook de praktische toepassingsmodaliteiten ervan.

Zo wordt aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste 20 jaar in dezelfde onderneming heeft, een betaalde dag afwezigheid toegekend in de loop van elk kalenderjaar, en aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste 25 jaar heeft in dezelfde onderneming, een 2de betaalde dag afwezigheid in de loop van elk kalenderjaar.

§ 2 Het loon voor deze afwezigheidsdagen wordt ten laste genomen door de werkgever.

§ 3 Wat betreft de toekenning van de dag anciënniteit: wanneer een arbeider ontslagen wordt wegens een herstructurering ten gevolge van een sluiting of een faillissement, zoals bedoeld in artikel 9 van het K.B. van 7/12/1992 betreffende de werkloosheid, wordt de anciënniteit die werd verworven bij de werkgever die het ontslag doorvoert, behouden, voor zover de arbeider in dienst treedt bij een nieuwe werkgever van PSC 120.01 binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) die volgen op de dag waarop zijn tewerkstelling ten einde is gelopen bij de vorige werkgever. Deze bepaling beoogt enkel de ondernemingen die failliet gegaan zijn sinds 01.01.1999.

HOOFDSTUK XIII. WERKBAAR WERK EN PSYCHOSOCIALE RISICO'S

Artikel 26

Een werkgroep zal de problematiek van het aanvaardbaar werk en van de psychosociale risico's onderzoeken.

HOOFDSTUK XIV. DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN VAN DE CONTRACTERENDE PARTIJEN — CLAUSULE INZAKE SOCIALE VREDE

Artikel 27

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten in PSC 120.01 en van kracht op 31 december 2012, zullen verlengd worden.

Artikel 28

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt alle nieuwe sociale voordelen vast die van toepassing zijn tijdens de gehele bovenvermelde duur.

De contracterende partijen waarborgen gedurende deze periode de naleving van de verbintenissen betreffende de sociale vrede en de groei van de productiviteit, wat het volgende impliceert:

- a) Tijdens de volledige geldigheidsduur van dit protocol staan de vak- en werkgeversorganisaties borg voor de sociale vrede in de ondernemingen, alsook voor de effectieve medewerking van het personeel bij de uitvoering van de genomen maatregelen met toepassing van de paritair aangenomen bepalingen teneinde de productiviteit te verhogen, zowel wat betreft het gebruik van nieuwe productiviteitsinstrumenten en —machines als wat betreft de wijzigingen van de werkmethodes;
- b) Alle bepalingen tot regeling van de arbeidsvoorwaarden zullen strikt worden toegepast en zullen in geen enkel geval opnieuw in vraag kunnen worden gesteld door de vakorganisaties, de werknemers, de werkgeversorganisatie of de werkgevers;
- c) De vakorganisaties en de werknemers verbinden zich ertoe om geen enkele eis te formuleren en geen enkel conflict te veroorzaken of uit te lokken over één of meerdere elementen die het onderwerp waren van de onderhandelingen die hebben geleid tot deze overeenkomst, noch op het niveau van PSC 120.01, noch op het niveau van de ondernemingen;

d) Wanneer problemen ontstaan op het niveau van de sectoren of in de onderneming, is het de goede gewoonte een paritaire verzoening te bevorderen en indien nodig het probleem formeel op de agenda te plaatsen van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

HOOFDSTUK XV. ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING

Artikel 29

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

Gedaan te Chaineux op 28 januari 2016