

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID

**ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 JULI 2019**

Cao van 28 juni 1991: registratienummer 28.496./CO/120
Cao van 13 juni 2005: datum registratie 1 augustus 2005, registratienummer 75903/CO/120
Cao van 19 december 2005: datum registratie 24 januari 2006, registratienummer 78213/CO/120
Cao van 30 mei 2011 datum registratie 28 juni 2011, registratienummer 104520/CO/120
Cao van 30 juni 2017: datum registratie 26 juli 2017, registratienummer 140599/CO/120
Cao van 13 november 2017: datum registratie 29 november 2017, registratienummer 143081/CO/120

Gelet op het Koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad in uitvoering van de akkoorden van 1 april 2019 m.b.t. de stelsels werkloosheid met bedrijfstoelage, landingsbanen, de vrijwillige overuren en de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer;

Gelet op de aanbeveling nr. 27 van 23 april 2019 aan de paritaire comités en aan de ondernemingen naar aanleiding van de akkoorden van 1 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

Gelet op het ontwerpakkoord van 12 juni 2019,

WORDT TUSSEN

Algemeen Christelijk Vakverbond
Algemene Centrale ABVV
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

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

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen en op alle erin tewerkgestelde arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de

textielnijverheid (PC nr. 120), met uitzondering van de Celanese Production Belgium BVBA en Celanese BVBA waarvoor hoofdstuk III, V, VII en IX evenwel van toepassing zijn en met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire subcomités voor textiel Verviers (PSC 120.01), voor het Vlas (PSC 120.02) en voor de Jute (PSC 120.03).

Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

HOOFDSTUK II. KOOPKRACHT

Artikel 2

Met ingang van 1 september 2019 worden de effectieve en baremieke lonen verhoogd met 0,14 euro per uur in enkele ploeg.

Voor de andere ploegenregimes wordt voornoemd forfaitair bedrag vermeerderd met de daartoe voorziene ploegencoëfficiënten.

HOOFDSTUK III. SECTORAAL AANVULLEND PENSIOENPLAN

Artikel 3

Ondertekenende partijen komen overeen om met ingang van 1 januari 2021 een sectoraal aanvullend pensioenplan in te richten voor de arbeiders van de textielsector. Studenten en leerlingen worden van het toepassingsgebied uitgesloten.

Artikel 4

Het sectoraal aanvullend pensioen bevat een solidariteitsluik dat overeenkomt met 4,4% van de stortingen voor de pensioentoezeggingen. Over de invulling van dit solidariteitsluik zal later beslist worden.

Artikel 5

De financiering van dit sectoraal aanvullend pensioen gebeurt via een heroriëntering van 1,20 procentpunt van de patronale bijdrage verschuldigd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 6

Deze 1,20 procentpunt patronale bijdrage wordt opgesplitst in 1 procentpunt als SAP-bijdrage en 0,20 procentpunt voor de kosten van het beheer en de inrichting van het sectoraal aanvullend pensioen met inbegrip van de RSZ-bijdrage en het solidariteitsluik.

Artikel 7

Het design van dit sectoraal aanvullend pensioenplan zal op basis van een vaste bijdrage later uitgewerkt worden.

Artikel 8

Voor ondernemingen die reeds een aanvullend pensioen op ondernemingsvlak inrichten voor hun arbeiders zal gebruik gemaakt worden van de techniek van “buiten toepassingsgebied”. Bovendien zal voor de werkgevers die voor hun arbeiders een minstens gelijkwaardig aanvullend pensioen op ondernemingsvlak hebben ook voorzien worden in de mogelijkheid van “opting-out” naargelang de keuze van de onderneming zelf. De voorwaarden van “buiten toepassingsgebied” en “opting-out” zullen later uitgewerkt worden.

Artikel 9

Een nieuw op te richten Fonds voor Bestaanszekerheid (met werknaam “Fonds voor Bestaanszekerheid – sectoraal aanvullend pensioen”) zal als gemeenschappelijke inrichter voor de arbeiders en de bedienden fungeren.

Artikel 10

Over de pensioeninstelling (verzekeraar of OFP) die zal instaan voor het beheer en de inrichting van het sectoraal aanvullend pensioen zal later beslist worden.

Artikel 11

Het beheer en de inrichting van het solidariteitsluik gebeurt door het Fonds voor Bestaanszekerheid, tenzij partijen daarover later een andere beslissing nemen.

Artikel 12

Uitwerking en inrichting van het sectoraal aanvullend pensioenplan gebeuren overeenkomstig volgende timing:

- Tegen 31 december 2019: uitwerking van de overeengekomen krachtlijnen in een collectieve arbeidsovereenkomst m.b.t. de inrichting van een sectoraal aanvullend pensioenplan;
- Tegen 30 juni 2020: opmaken en uitvoeren van een stappenplan (communicatie werkgevers, marktbevraging, onderzoek samenwerking met andere sectoren, opzetten inrichter, beheersovereenkomsten, pensioenreglement, enz.);
- Tegen 31 december 2020: sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tot inrichting van het sectoraal aanvullend pensioenplan;
- Inwerkingtreding van het sectoraal aanvullend pensioenplan op 1 januari 2021.

Artikel 13

De heroriëntering van de 1,20 procentpunt van de patronale bijdrage verschuldigd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid heeft uitwerking vanaf 1 januari 2020 (d.w.z. op de lonen betaald vanaf

1 januari 2020). In de loop van 2021 zal de er mee overeenstemmende netto SAP-bijdrage als startpremie op de individuele pensioenrekening gestort worden.

Artikel 14

Vanuit de reserves van het Fonds voor Bestaanszekerheid zal jaarlijks een buffer aangelegd worden ten belope van het verschil tussen de bedragen op de individuele rekening bij de pensioeninstelling enerzijds en de bedragen aangevuld tot de WAP-garantie anderzijds.

HOOFDSTUK IV. TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

Artikel 15

De tewerkstellingsverbintenissen, zoals bedoeld in artikel 10 en 11 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2005 en laatst verlengd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2017 worden opnieuw verlengd voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

HOOFDSTUK V. LANDINGSBANEN

Artikel 16

Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten m.b.t. de landingsbanen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal voorzien in de verlenging van de bepalingen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2017 betreffende de landingsbanen. Daarnaast zal deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

HOOFDSTUK VI. TOEKOMSTGERICHTE ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 17

§1 In uitvoering van artikel 25 bis §1, tweede lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het aantal vrijwillige overuren, door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 129 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 uitgebreid tot maximaal 120 overuren per kalenderjaar en per werknemer, uitgebreid tot maximaal 140 overuren per kalenderjaar en per arbeider.

§2 In uitvoering van artikel 26 bis, §1 bis, laatste lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden het aantal vrijwillige overuren die niet worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid tijdens de referteperiode bedoeld in artikel 26 bis §1 van de voornoemde Arbeidswet uitgebreid van de eerste 25 gepresteerde uren tot de eerste 45 gepresteerde uren.

§3 Voorgaande §1 en §2 treden in werking met ingang van 23 april 2019.

Artikel 18

Partijen engageren zich om in het paritair comité nr. 120 een unaniem positief advies uit brengen met het oog op het bekomen van een koninklijk besluit in toepassing van artikel 23 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Indien de textielsector geen dergelijk koninklijk besluit kan bekomen zal een oplossing gezocht worden via de wet van 17 maart 1987 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr.42 van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK VII. STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 19

- § 1 Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe, voor zover de reglementering dergelijke stelsels toelaat, de nodige afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten m.b.t. de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals zij op 31 december 2018 van toepassing zijn. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen voorzien in de verlenging van deze verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag tijdens de periode van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van het stelsel voor mindervaliden en werknemers met ernstige lichamelijke problemen dat verlengd wordt voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende kader-cao's die dienaangaande op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten.
- § 2 Het kliksysteem, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zal ook van toepassing zijn op de terugbetaling aan de werkgevers van de aanvullende vergoeding en de decava-bijdragen voor de betrokken stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

HOOFDSTUK VIII. WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS

Artikel 20

De bepalingen van artikel 14 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2011, zoals laatst verlengd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2017, worden opnieuw verlengd voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Artikel 21

Met ingang van het refertedienstjaar 2019 (1 juli 2019 – 30 juni 2020) wordt de aanvullende sociale toelage, bedoeld in artikel 9 bis van de gecoördineerde statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds, zoals ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2005

en laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017, verhoogd met 0,33 euro per dag (zesdagenweek) ten laste van Waarborg- en Sociaal Fonds.

Artikel 22

De statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds worden aangepast met hetgeen in de artikelen 20 en 21 overeengekomen werd.

HOOFDSTUK IX. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Artikel 23

Met ingang van 1 januari 2020 (d.w.z. op de lonen betaald vanaf 1 januari 2020) wordt 1,20 procentpunt van de patronale bijdrage verschuldigd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid geheroriënteerd ter financiering van het sectoraal aanvullend pensioen dat vanaf 1 januari 2021 in de textielsector ingevoerd wordt.

Artikel 24

De drie buitenwettelijke vakantietoelagen voor de arbeiders die in 2019 in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag treden of in pensioen gaan, worden ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De bedragen van deze buitenwettelijke vakantietoelagen worden vastgesteld als volgt:

Eerste buitenwettelijke vakantietoelage	225 euro
Tweede buitenwettelijke vakantietoelage	175 euro
Derde buitenwettelijke vakantietoelage	125 euro

Voor de arbeiders die in 2020 in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag treden, gelden eveneens de voormelde bedragen ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 25

De drie buitenwettelijke vakantietoelagen voor de arbeiders die in de jaren 2020 tot en met 2024 in wettelijk rustpensioen of vervroegd wettelijk rustpensioen gaan, worden ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De bedragen van deze buitenwettelijke vakantietoelagen worden vastgesteld als volgt:

Jaar van pensionering	1 ^{ste} jaar	2 ^{de} jaar	3 ^{de} jaar
2020	400 euro	200 euro	200 euro
2021	350 euro	150 euro	150 euro
2022	300 euro	100 euro	100 euro
2023	250 euro	50 euro	50 euro
2024	200 euro	50 euro	50 euro

Deze regeling voor gepensioneerden kan niet gecumuleerd worden met de regeling voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 26

De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden aangepast met hetgeen in artikel 23 tot en met 25 werd overeengekomen.

HOOFDSTUK X. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 27

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om tijdens de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, in het Paritair Comité voor de textielnijverheid, in het kader van de toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de nodige eenparige positieve adviezen uit te brengen, met het oog op het bekomen van de verlenging van de drie bestaande afwijkingsbesluiten inzake tijdelijke werkloosheid.

HOOFDSTUK XI. GETROUWHEID AAN DE SECTOR

Artikel 28

De ondernemingsanciënniteit vereist om het recht op de eerste bezoldigde afwezigheidsdag bedoeld in artikel 29 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2005 te openen, wordt met ingang van 2019 teruggebracht van 20 jaar naar 18 jaar.

HOOFDSTUK XII. ZACHTE LANDINGSBANEN

Artikel 29

In het kader van het sectoraal beleid inzake werkbaar werk en bij wijze van experiment gedurende de jaren 2019 en 2020 wordt een sectorale omkadering van de zachte landingsbanen, bedoeld in het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, voorzien. Onderhavige bepalingen worden tevens geacht gesloten te zijn in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van de Nationale Arbeidsraad.

Als zachte landingsbaan wordt in het kader van onderhavige regeling uitsluitend de overschakeling van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime bedoeld.

Op het ogenblik van de overschakeling heeft de arbeider de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt.

Een zachte landingsbaan zoals hiervoor bedoeld kan alleen toegekend worden mits uitdrukkelijk akkoord van de werkgever.

Aan de arbeider die overschakelt naar een hiervoor bedoelde zachte landingsbaan zal gedurende 12 maanden te rekenen vanaf het ogenblik van de overstap een degressieve tussenkomst in het netto loonverlies genieten ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds op basis van volgend schema:

Netto loonverlies	Tussenkomst WSF/maand
1 ^{ste} t/m 4 ^{de} maand na overschakeling	75 euro
5 ^{de} t/m 8 ^{ste} maand na overschakeling	50 euro
9 ^{de} t/m 12 ^{de} maand na overschakeling	25 euro

Deze belastbare tussenkomst wordt geïndexeerd volgens het geldend indexeringsmechanisme in de textielsector en afgerond naar de hogere euro.

De voormelde tussenkomst van het Waarborg- en Sociaal Fonds kan op geen enkel moment meer dan 50 % van het netto loonverlies bedragen en is eenmalig.

Om dit netto loonverlies vast te stellen wordt het loon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de overschakeling vergeleken met het loon voor normale prestaties van de maand waarin de overschakeling aanvangt.

Het recht op deze tussenkomst van het Waarborg- en Sociaal Fonds vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de stopzetting van de zachte landingsbaan.

Deze tussenkomst kan niet gecumuleerd worden met onderbrekingsuitkeringen toegekend aan arbeiders die hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen of hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen of in het kader van de thematische verlofregelingen.

Zowel de werkgever als de arbeider zijn ertoe gehouden elke wijziging aangaande de zachte landingsbaan onmiddellijk en spontaan mede te delen aan het Waarborg- en Sociaal Fonds.

De modaliteiten voor de betaling van deze tussenkomst aan de betrokken arbeider zullen vastgesteld worden door de Raad van Beheer van het Waarborg- en Sociaal Fonds.

HOOFDSTUK XIII. MOBILITEIT

Artikel 30

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 1991 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 1974 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werklieden in de textielnijverheid en het breiwerk, wordt met ingang van 1 juli 2019 vervangen door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de arbeiders in de textielnijverheid.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet o.m. in de invoering van de derdebetalersregeling in het kader van het openbaar vervoer.

Artikel 31

De arbeider die zich t.a.v. de werkgever in een schriftelijke verklaring engageert om gedurende een aaneengesloten periode van minstens drie maanden de woon-werkverplaatsing met de fiets te doen en ook daadwerkelijk minstens 50% van de dagen van de betrokken maand de woon-werkverplaatsing met de fiets doet, heeft gedurende deze maand ten laste van de werkgever recht op een fietsvergoeding. Deze vergoeding bedraagt 0,20 euro per kilometer reële afstand (zowel heen als terug) tussen de woonplaats en de werkplaats. Deze fietsvergoeding kan voor de met de fiets afgelegde kilometers niet worden gecumuleerd met andere werkgeverstussenkomsten in het woon-werkverkeer.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gunstiger regelingen op ondernemingsvlak noch kan zij gecumuleerd worden met op ondernemingsvlak bestaande regelingen inzake fietsvergoeding.

Deze regeling geldt voor de periode van 1 september 2019 tot en met 31 december 2020.

HOOFDSTUK XIV. WAARDIG WERK

Artikel 32

De sociale partners in de textielsector onderschrijven het belang van due diligence ofwel ketenzorg en bevelen de bedrijven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen voor het respecteren van de mensenrechten in de gehele toeleveringsketen. In het bijzonder wordt opgeroepen aandacht te besteden aan waardige arbeidsomstandigheden en eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK XV. ARBEIDERS/BEDIENDEN

Artikel 33

Een gemengde paritaire werkgroep (paritair comité nr. 120 en paritair comité nr. 214) zal de sectorale verschillen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden tussen arbeiders en bedienden in de textielsector inventariseren.

Deze paritaire werkgroep zal eveneens een paritaire visie uitwerken i.v.m. de aanpak van deze verschillen op vlak van fasering van de uitvoering, neutralisering van de kosten, enz.

HOOFDSTUK XVI. EEN GUNSTIG ONDERNEMINGSKLIMAAT EN EEN POSITIEF IMAGO

Artikel 34

De sociale partners bevestigen dat zij zich samen willen inzetten voor een gunstig ondernemingsklimaat en een positief imago van de textielsector.

Artikel 35

De sociale partners zullen gezamenlijk lobbyen in dossiers die van belang zijn voor de textielsector en voor zover er geen conflict is met de vakbonds- of werkgeversstandpunten.

HOOFDSTUK XVII. VERBINTENISSEN VAN DE CONTRACTERENDE PARTIJEN

Artikel 36

De contracterende partijen waarborgen gedurende de periode van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021 de inachtneming van de aangegane verbintenissen met betrekking tot de sociale vrede en de opvoering van de productiviteit hetgeen het volgende inhoudt:

- a) tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de syndicale en patronale organisaties de sociale vrede in de ondernemingen waarborgen, alsmede de effectieve medewerking verzekeren van het personeel bij de uitvoering van de maatregelen welke getroffen worden door toepassing van de paritair aanvaarde schikkingen met het oog op de opvoering van de productiviteit, zowel voor wat betreft het gebruik van nieuwe werktuigen en productiemachines, als voor wat betreft de wijzigingen aan de arbeidsmethodes;
- b) het geheel der schikkingen in verband met de arbeidsvoorwaarden zal stipt worden toegepast en kan in geen enkel geval terug in betwisting worden gebracht door de syndicale organisaties, de werknemers, de werkgeversorganisatie of de werkgevers;
- c) de syndicale organisaties en de werknemers verbinden er zich toe geen enkele eis te stellen noch op nationaal, noch op gewestelijk, noch op ondernemingsvlak, en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken om welke reden het ook moge wezen;
- d) wanneer zich op sectoraal of ondernemingsvlak moeilijkheden zouden voordoen inzake het sociaal overleg, is het een goede praktijk om paritaire verzoening te bevoordelen en zo nodig het vraagstuk formeel aanhangig te maken bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Artikel 37

De hierboven vermelde verbintenissen inzake sociale vrede vallen onder toepassing van de bepalingen die door ondertekenende partijen in het nationaal protocol van 26 juni 1969 dienaangaande werden vastgesteld.

Artikel 38

Een paritaire werkgroep zal de bepalingen inzake sociale vrede harmoniseren en moderniseren.

HOOFDSTUK XVIII. DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 39

Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, met uitzondering van de artikelen 19, 36 en 37 die van toepassing zijn van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021, het artikel 31 dat van toepassing is van 1 september 2019 tot en met 31 december 2020, de artikelen 24 en 25 die gelden voor de specifieke duur van de voorziene regelingen en de artikelen 1 tot en met 14, 17, 21, 23, 28 en 30 die gelden voor onbepaalde duur. De bepalingen welke voor onbepaalde duur gelden kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende partijen.

HOOFDSTUK XIX. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING

Artikel 40

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Gedaan te Gent op 2 juli 2019

Namens Algemeen Christelijk Vakverbond,
Mevr. Vinciane Mortier

Namens Algemene Centrale ABVV,
Dhr. Elie Verplancken

Namens Algemene Centrale der
Liberale Vakbonden van België,
Dhr. Bart De Crock

Namens FEDUSTRIA, federatie van de
textiel- hout- en meubelindustrie,
Dhr. Marc Blomme

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL NATIONALE
GÉNÉRALE DU 2 JUILLET 2019**

CCT du 28 juin 1991 : numéro d'enregistrement 28.496./CO/120

CCT du 13 juin 2005 : date d'enregistrement 1^{er} août 2005, numéro d'enregistrement 75903/CO/120

CCT du 19 décembre 2005 : date d'enregistrement 24 janvier 2006, numéro d'enregistrement 78213/CO/120

CCT du 30 mai 2011 : date d'enregistrement 28 juin 2011, numéro d'enregistrement 104520/CO/120

CCT du 30 juin 2017 : date d'enregistrement 26 juillet 2017, numéro d'enregistrement 140599/CO/120

CCT du 13 novembre 2017 : date d'enregistrement 29 novembre 2017, numéro d'enregistrement 143080/CO/120

Eu égard à l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;

Eu égard aux conventions collectives de travail du 23 avril 2019, conclues au sein du Conseil national du Travail, portant exécution des accords du 1^{er} avril 2019 relatifs aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, aux emplois de fin de carrière, aux heures supplémentaires volontaires et à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun des travailleurs ;

Eu égard à la recommandation n° 27 du 23 avril 2019 aux commissions paritaires et aux entreprises à l'occasion des accords du 1^{er} avril 2019 conclus au sein du Conseil national du Travail ;

Vu le projet d'accord du 12 juin 2019,

ENTRE

La Confédération des Syndicats chrétiens

La Centrale générale FGTB

La Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

d'une part,

ET

FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et à tous les ouvriers qui y sont occupés, qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire

de l'industrie textile (CP 120), à l'exception de la S.P.R.L. Celanese Production Belgium et de la S.P.R.L. Celanese, pour lesquelles les chapitres III, V, VII et IX sont toutefois applicables, et à l'exception des entreprises et des ouvriers y occupés qui relèvent de la compétence des sous-commissions paritaires de l'industrie textile de Verviers (SCP 120.01), du Lin (SCP 120.02) et du Jute (SCP 120.03).

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. POUVOIR D'ACHAT

Article 2

À compter du 1^{er} septembre 2019, les salaires effectifs et barémiques seront majorés de 0,14 euro par heure en équipe simple.

Pour les autres régimes d'équipe, le montant forfaitaire précité sera majoré des coefficients d'équipe prévus à cet effet.

CHAPITRE III. RÉGIME SECTORIEL DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

Article 3

Les parties signataires conviennent d'instaurer un régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers du secteur textile à compter du 1^{er} janvier 2021. Les étudiants et les élèves sont exclus du champ d'application.

Article 4

La pension complémentaire sectorielle comprend un volet de solidarité, qui correspond à 4,4 % des versements pour l'engagement de pension. Le contenu concret de ce volet de solidarité sera déterminé plus tard.

Article 5

Le financement de cette pension complémentaire sectorielle est assuré par une réorientation de 1,20 point de pourcentage de la cotisation patronale due au Fonds de sécurité d'existence.

Article 6

Cette cotisation patronale de 1,20 point de pourcentage est répartie comme suit: 1 point de pourcentage à titre de cotisation-PCS et 0,20 point de pourcentage pour les coûts de la gestion et de l'instauration de la pension complémentaire sectorielle, y compris la cotisation ONSS et le volet de solidarité.

Article 7

La forme de ce régime sectoriel de pension complémentaire sera développée plus tard sur la base d'une cotisation fixe.

Article 8

Pour les entreprises qui organisent déjà une pension complémentaire au niveau de l'entreprise pour leurs ouvriers, on recourra à la technique de l'«exclusion du champ d'application». Quant aux employeurs qui disposent pour leurs ouvriers d'une pension complémentaire au moins équivalente au niveau de l'entreprise, on prévoira également la possibilité de l'«opting-out» en fonction du choix de l'entreprise elle-même. Les conditions pour l'«exclusion du champ d'application» et l'«opting-out» seront élaborées plus tard.

Article 9

Un nouveau Fonds de sécurité d'existence (dénommé provisoirement « Fonds de sécurité d'existence – pension complémentaire sectorielle ») fera office d'organisateur commun pour les ouvriers et les employés.

Article 10

Il sera décidé plus tard de l'organisme de pension (assureur ou OFP) qui se chargera de la gestion et de l'instauration de la pension complémentaire sectorielle.

Article 11

La gestion et l'instauration du volet de solidarité seront assurées par le Fonds de sécurité d'existence, à moins que les parties n'en décident autrement à un moment ultérieur.

Article 12

Développement et instauration du régime sectoriel de pension complémentaire selon le calendrier suivant :

- D'ici le 31 décembre 2019 : développement, dans une convention collective de travail, des directives convenues concernant l'instauration d'un régime sectoriel de pension complémentaire ;
- D'ici le 30 juin 2020 : élaboration et mise en œuvre d'une feuille de route (communication employeurs, sondage de marché, enquête collaboration avec d'autres secteurs, mise en place organisateur, contrats de gestion, régime de pension, etc.) ;
- D'ici le 31 décembre 2020 : conclusion d'une convention collective de travail portant instauration du régime sectoriel de pension complémentaire ;
- Entrée en vigueur du régime sectoriel de pension complémentaire le 1^{er} janvier 2021.

Article 13

La réorientation de 1,20 point de pourcentage de la cotisation patronale due au Fonds de sécurité d'existence entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (c'est-à-dire sur les salaires payés à

partir du 1^{er} janvier 2020). Dans le courant de 2021, la cotisation-PCS nette correspondante sera versée sur le compte individuel de pension en guise de prime de départ.

Article 14

Chaque année, une réserve sera constituée à concurrence de la différence entre les montants sur le compte individuel auprès de l'organisme de pension d'une part et les montants prévus dans le cadre de la garantie LPC d'autre part. Ce tampon sera financé via les réserves du Fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE IV. OBLIGATIONS D'EMPLOI

Article 15

Les obligations d'emploi, telles que prévues aux articles 10 et 11 de la convention collective de travail nationale générale du 13 juin 2005 et récemment prolongées par la convention collective de travail nationale générale du 30 juin 2017, sont une nouvelle fois prolongées pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus.

CHAPITRE V. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 16

Les parties signataires s'engagent à conclure une convention collective de travail distincte relative aux emplois de fin de carrière. Cette convention collective de travail prévoira la prolongation des dispositions telles que prévues dans la convention collective de travail du 13 novembre 2017 relative aux emplois de fin de carrière. Cette convention collective de travail sera en outre conclue en application de la convention collective de travail n° 137 conclue au sein du Conseil national du Travail du 23 avril 2019.

CHAPITRE VI. UNE ORGANISATION DU TRAVAIL ORIENTÉE VERS L'AVENIR

Article 17

§ 1 En exécution de l'article 25 bis, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le nombre d'heures supplémentaires volontaires – porté, par la convention collective de travail n° 129 conclue au sein du Conseil national du travail du 23 avril 2019, à 120 heures supplémentaires maximum par année calendaire et par travailleur – est porté à 140 heures supplémentaires maximum par année calendaire et par ouvrier.

§ 2 En exécution de l'article 26 bis, § 1 bis, dernier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne sont pas prises en compte dans

le calcul de la durée totale du travail presté lors de la période de référence visée à l'article 26 bis, § 1^{er}, de la loi sur le travail précitée, est porté des 25 premières heures prestées aux 45 premières heures prestées.

§ 3 Les § 1 et 2 précédents entrent en vigueur le 23 avril 2019.

Article 18

Les parties s'engagent à rendre un avis unanimement favorable au sein de la commission paritaire n° 120, en vue d'obtenir un arrêté royal en application de l'article 23 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Si le secteur textile n'obtient pas un tel arrêté royal, on cherchera une solution par le biais de la loi du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n° 42 du Conseil national du Travail.

CHAPITRE VII. RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Article 19

§ 1 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 régimes de chômage avec complément d'entreprise tels qu'ils sont en vigueur au 31 décembre 2018. Ces conventions collectives de travail prévoiront la prolongation de ces différents régimes de chômage avec complément d'entreprise au cours de la période du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus, à l'exception du régime pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, qui sera prolongé pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus. Ces conventions collectives de travail référeront à et tiendront compte des différentes CCT-cadres conclues à ce sujet le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du Travail.

§ 2 Le système de cliquet, tel que prévu par la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, sera également d'application au remboursement de l'indemnité complémentaire et des cotisations Decava pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE VIII. FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE

Article 20

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective de travail nationale générale du 30 mai 2011, telles que prolongées récemment par la convention collective de travail du 30 juin 2017, sont une nouvelle fois prolongées pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus.

Article 21

À compter de l'exercice de référence 2020 (1^{er} juillet 2019 - 30 juin 2020), l'allocation sociale complémentaire visée à l'article 9 bis des statuts coordonnés du Fonds social et de garantie – comme introduits par la convention collective de travail du 19 décembre 2005 et modifiés pour la dernière fois par la convention collective de travail du 16 octobre 2017 – sera majorée de 0,33 euro par jour (semaine de six jours) à charge du Fonds social et de garantie.

Article 22

Les statuts du Fonds social et de garantie sont adaptés compte tenu de ce qui a été convenu aux articles 20 et 21.

CHAPITRE IX. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Article 23

À compter du 1^{er} janvier 2020 (c'est-à-dire sur les salaires payés à partir du 1^{er} janvier 2020), 1,20 point de pourcentage de la cotisation patronale due au Fonds de sécurité d'existence sera réorienté à titre de financement de la pension complémentaire sectorielle qui sera mise en place dans le secteur textile à partir du 1^{er} janvier 2021.

Article 24

Les trois allocations extralégales de vacances pour les ouvriers qui, en 2019, prennent leur retraite ou entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise sont prises en charge par le Fonds de sécurité d'existence.

Les montants de ces allocations extralégales de vacances sont fixés comme suit :

Première allocation extralégale de vacances	225 euros
Deuxième allocation extralégale de vacances	175 euros
Troisième allocation extralégale de vacances	125 euros

Les montants précités à charge du Fonds de sécurité d'existence s'appliquent également aux ouvriers qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise en 2020.

Article 25

Les trois allocations extralégales de vacances pour les ouvriers qui partent en pension de retraite légale ou en pension de retraite légale anticipée pendant la période de 2020 à 2024 inclus sont prises en charge par le Fonds de sécurité d'existence.

Les montants de ces allocations extralégales de vacances sont fixés comme suit :

Année de retraite	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
2020	400 euros	200 euros	200 euros
2021	350 euros	150 euros	150 euros

2022	300 euros	100 euros	100 euros
2023	250 euros	50 euros	50 euros
2024	200 euros	50 euros	50 euros

Ce régime pour les pensionnés ne peut pas être cumulé avec le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 26

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence sont adaptés compte tenu de ce qui a été convenu aux articles 23 à 25.

CHAPITRE X. CHÔMAGE TEMPORAIRE

Article 27

Les parties signataires s'engagent à émettre, pendant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, les avis unanimement favorables nécessaires au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile, dans le cadre de l'application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue d'obtenir la prolongation des trois arrêtés actuels de dérogation en matière de chômage temporaire.

CHAPITRE XI. FIDÉLITÉ AU SECTEUR

Article 28

L'ancienneté dans l'entreprise, exigée pour ouvrir le droit au premier jour d'absence rémunéré visé à l'article 29 de la convention collective de travail nationale générale du 13 juin 2005, est ramenée de 20 ans à 18 ans à partir de 2019.

CHAPITRE XII. FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Article 29

Dans le cadre de la politique sectorielle relative au travail faisable, et à titre d'expérimentation pendant les années 2019 et 2020, on prévoit un encadrement sectoriel des fins de carrière en douceur, visées à l'arrêté royal du 9 janvier 2018 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Ces dispositions sont également supposées conclues en application de la convention collective de travail n° 104 du Conseil national du Travail.

Dans le présent règlement, le terme de fin de carrière en douceur renvoie exclusivement à la transition d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour.

Au moment de cette transition, l'ouvrier doit avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus.

Une fin de carrière en douceur, telle que visée ci-dessus, ne peut être accordée qu'avec le consentement explicite de l'employeur.

Si l'ouvrier opte pour une fin de carrière en douceur telle que visée ci-dessus, il bénéficiera pendant 12 mois, à compter du moment de la transition, d'une intervention dégressive dans la perte de salaire net à charge du Fonds social et de garantie, et ce sur la base du schéma suivant :

Perte de salaire net	Intervention FSG/mois
du 1 ^{er} au 4 ^e mois inclus après la transition	75 euros
du 5 ^e au 8 ^e mois inclus après la transition	50 euros
du 9 ^e au 12 ^e mois inclus après la transition	25 euros

Cette intervention imposable est indexée selon le mécanisme d'indexation en vigueur au sein du secteur textile et arrondie à l'euro supérieur.

À aucun moment l'intervention précitée du Fonds social et de garantie ne peut excéder 50 % de la perte de salaire net. Elle est, par ailleurs, accordée une seule fois.

Afin d'établir cette perte de salaire net, le salaire pour les prestations normales du mois précédant la transition est comparé au salaire pour les prestations normales du mois de début de la transition.

Le droit à cette intervention du Fonds social et de garantie expire immédiatement à la résiliation du contrat de travail ou à l'arrêt de la fin de carrière en douceur.

Cette intervention ne peut pas être cumulée avec les allocations d'interruption accordées aux ouvriers qui suspendent intégralement leur contrat de travail ou qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière ou d'une fin de carrière ou dans le cadre des systèmes de congé thématiques.

Tant l'employeur que l'ouvrier sont tenus de signaler immédiatement et spontanément toute modification relative à la fin de carrière en douceur au Fonds social et de garantie.

Les modalités relatives au paiement de cette intervention à l'ouvrier concerné seront fixées par le conseil d'administration du Fonds social et de garantie.

CHAPITRE XIII. MOBILITÉ

Article 30

La convention collective de travail du 28 juin 1991 remplaçant la convention collective de travail du 13 décembre 1974 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie est remplacée à partir du 1^{er} juillet 2019 par la nouvelle convention collective de travail du 2 juillet 2019 relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des ouvriers de l'industrie

textile.

Cette convention collective de travail prévoit entre autres l'instauration d'un régime du tiers payant dans le cadre des transports publics.

Article 31

L'ouvrier qui s'engage dans une déclaration écrite vis-à-vis de son employeur à effectuer le trajet domicile-travail à vélo pendant une période ininterrompue d'au moins 3 mois, et qui effectue réellement le trajet domicile-travail à vélo pendant au moins 50 % des jours du mois pris en compte, a droit pendant ce mois à une indemnité-vélo à charge de son employeur. Cette indemnité s'élève à 0,20 euro par kilomètre de distance réelle (tant aller que retour) entre son domicile et son lieu de travail. L'indemnité-vélo ne peut pas être cumulée, pour les kilomètres parcourus à vélo, avec d'autres indemnités de déplacement domicile-travail à charge de l'employeur.

Cette réglementation s'entend sans préjudice des réglementations plus favorables au niveau de l'entreprise, ni ne peut être cumulée avec des réglementations d'indemnité-vélo existant au niveau de l'entreprise.

Cette réglementation vaut pour la période du 1^{er} septembre 2019 au 31 décembre 2020 inclus.

CHAPITRE XIV. TRAVAIL DÉCENT

Article 32

Les partenaires sociaux du secteur textile reconnaissent l'importance de la diligence raisonnable ou de soins de la chaîne et recommandent aux entreprises d'assumer leur responsabilité sociale quant au respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ils appellent notamment les entreprises à promouvoir un environnement de travail décent et des conditions salariales et de travail honnêtes.

CHAPITRE XV. OUVRIERS/EMPLOYÉS

Article 33

Un groupe de travail paritaire mixte (commission paritaire n° 120 et commission paritaire n° 214) répertoriera les différences sectorielles en matière de conditions de travail et de salaires entre les ouvriers et les employés du secteur textile.

Ce groupe de travail paritaire élaborera également une vision paritaire quant à la remédiation à ces différences sur le plan du phasage de la mise en œuvre, de la neutralisation des coûts, etc.

CHAPITRE XVI. IMAGE POSITIVE ET ENVIRONNEMENT FAVORABLE À L'ENTREPRENEURIAT

Article 34

Les partenaires sociaux confirment qu'ils souhaitent s'engager en faveur d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et d'une image positive du secteur textile.

Article 35

Les partenaires sociaux feront conjointement pression sur des dossiers présentant un intérêt pour le secteur textile, dans la mesure où il n'y a pas conflit avec les positions de l'employeur ou du syndicat.

CHAPITRE XVII. ENGAGEMENTS DES PARTIES CONTRACTANTES

Article 36

Les parties contractantes garantissent, pendant la période du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus, le respect des engagements relatifs à la paix sociale et à l'accroissement de la productivité, ce qui implique que :

- a) pendant 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 en 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 qu'en ce qui concerne les 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, 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) si des problèmes surgissent au niveau sectoriel ou de l'entreprise en matière de concertation sociale, il est de bonne pratique de favoriser une conciliation paritaire et, si nécessaire, de porter formellement la question à l'ordre du jour du bureau de conciliation de la commission paritaire.

Article 37

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 38

Un groupe de travail paritaire harmonisera et actualisera les dispositions relatives à la paix sociale.

CHAPITRE XVIII. DURÉE DE LA CONVENTION

Article 39

La présente convention s'applique du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, à l'exception des articles 19, 36 et 37 qui s'appliquent du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus, de l'article 31 qui s'applique du 1^{er} septembre 2019 au 31 décembre 2020 inclus, des articles 24 et 25 qui s'appliquent pour la durée spécifique des régimes prévus et des articles 1 à 14, 17, 21, 23, 28 et 30 qui sont en vigueur pour une durée indéterminée. Les dispositions en vigueur à durée indéterminée peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire et aux parties signataires.

CHAPITRE XIX. DÉCLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE GÉNÉRALE

Article 40

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

Fait à Gand, le 2 juillet 2019

Au nom de la Confédération des Syndicats chrétiens,
Mme Vinciane Mortier

Au nom de la Centrale générale FGTB,
M. Elie Verplancken

Au nom de la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique,
M. Bart De Crock

Au nom de FEDUSTRIA, la fédération des industries du textile, du bois et de l'ameublement,
M. Marc Blomme