

ERRATUM

**Sous-commission paritaire de l'industrie textile
de l'arrondissement administratif de Verviers**

**CCT n° 157049/CO/120.01
du 18/11/2019**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 5, § 2 doit être corrigé comme suit : « De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen die zijn vastgesteld door de wetgever, de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het tijdskrediet, die van kracht zijn op 31 december 2018 **2020**, te verlengen tot 30 juni 2021, zodra de mogelijkheid er zal zijn dit te doen. »

Correction dans les deux langues :

- A l'article 8, la référence à l'« article 6 » doit être remplacée par « article 7 ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 11, § 1^{er} doit être corrigé comme suit : « (...) Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen voorzien in de verlenging van deze verscheidene stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag tijdens de periode van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van het stelsel voor de mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen; dit zal worden verlengd voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december **2020**. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende kadercao's die hierover werden gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad. »

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de textielnijverheid
uit het administratief arrondissement Verviers**

**CAO nr. 157049/CO/120.01
van 18/11/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 5, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen die zijn vastgesteld door de wetgever, de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het tijdskrediet, die van kracht zijn op 31 december 2018 **2020**, te verlengen tot 30 juni 2021, zodra de mogelijkheid er zal zijn dit te doen. »

Verbetering in beide talen :

- In artikel 8, moet de verwijzing naar « artikel 6 » vervangen worden door « artikel 7 ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

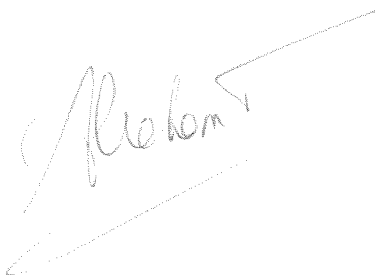
- Artikel 11, § 1 moet als volgt verbeterd worden : « (...) Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen voorzien in de verlenging van deze verscheidene stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag tijdens de periode van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van het stelsel voor de mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen; dit zal worden verlengd voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december **2020**. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende kadercao's die hierover werden gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad. »

- L'article 23, second alinéa doit être corrigé comme suit : « De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen gesteld door de wetgever, bovenop de duur van deze overeenkomst, de veralgemeende sectorale vrijstelling inzake aanwerving van jongeren voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité van het arrondissement Verviers, die van kracht is tot 31 december 2018 **2020**, te verlengen zodra de mogelijkheid er zal zijn om dit te doen. »

Décision du **08 -12- 2020**

- Artikel 23, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : « De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen gesteld door de wetgever, bovenop de duur van deze overeenkomst, de veralgemeende sectorale vrijstelling inzake aanwerving van jongeren voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité van het arrondissement Verviers, die van kracht is tot 31 december 2018 **2020**, te verlengen zodra de mogelijkheid er zal zijn om dit te doen. »

Beslissing van **08 -12- 2020**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Roben', is written over a large, faint, light-blue rectangular stamp or watermark.

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

**CONVENTION COLLECTIVE GÉNÉRALE
DU 18 NOVEMBRE 2019**

CCT du 7 septembre 2017 enregistrée le 27 octobre 2017 ; numéro d'enregistrement 142277
CCT du 28 janvier 2016 enregistrée le 27 juin 2016 ; numéro d'enregistrement 133419/CO/120.01
CCT du 1^{er} avril 2014 enregistrée le 7 juillet 2014; numéro d'enregistrement 122043/CO/120.01
CCT du 24 janvier 2012 enregistrée le 23 avril 2012; numéro d'enregistrement 109424/CO/120.01
CCT du 28 juin 2007 enregistrée le 31 janvier 2008; numéro d'enregistrement 86639/CO/120.01

IL EST CONVENU ENTRE:

La Confédération des Syndicats Chrétiens 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 Augmentations barémiques et effectives

§ 1. A partir du 1^{er} novembre 2019, les barèmes minima sectoriels et les barèmes et salaires effectivement appliqués dans les entreprises pour les travailleurs occupés en **simple équipe** sont majorés de **0,15 Euro**.

- § 2. A partir du 1^{er} novembre 2019, les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en **double équipe** sont obtenus en majorant de **0,1573 Euro** les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en simple équipe. Cette majoration correspond à une augmentation de 1,1% de l'écart salarial au 31-10-2019 entre les barèmes pour la simple équipe et les barèmes pour la double équipe (= 0,1556 Euro).
- § 3. A partir du 1^{er} novembre 2019, les barèmes et salaires effectivement appliqués dans les entreprises pour les travailleurs occupés en **double équipe** sont majorés conformément aux dispositions du § 2 ci-dessus ou en majorant de 1,1% les barèmes convenus au niveau de l'entreprise.
- § 4. A partir du 1^{er} novembre 2019, les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en **équipe de nuit sans double équipe** sont obtenus en majorant de 20% les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en simple équipe.
- § 5. A partir du 1^{er} novembre 2019, les barèmes et salaires effectivement appliqués dans les entreprises pour les travailleurs occupés en **équipe de nuit sans double équipe** sont majorés conformément aux dispositions du § 4 ci-dessus ou en appliquant les modalités convenues au niveau de l'entreprise.
- § 6. A partir du 1^{er} novembre 2019, les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en **équipe de nuit avec double équipe** sont obtenus en majorant de 20% les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en double équipe.
- § 7. A partir du 1^{er} novembre 2019, les barèmes et salaires effectivement appliqués dans les entreprises pour les travailleurs occupés en **équipe de nuit avec double équipe** sont majorés conformément aux dispositions du § 6 ci-dessus ou en appliquant les modalités convenues au niveau de l'entreprise.

Article 3 **Octroi d'une prime unique et non récurrente**

- § 1. Au 1^{er} décembre 2019, une prime unique et non récurrente de 100 Euros est accordée aux travailleurs selon les modalités précisées aux §§ 3 et 4 ci-dessous.
- § 2. Au 1^{er} décembre 2020, une prime unique et non récurrente de 125 Euros est accordée aux travailleurs selon les modalités précisées aux §§ 3 et 4 ci-dessous.
- § 3. La prime prévue aux §§ 1 et 2 ci-dessus est réservée aux travailleurs occupés sous contrat de travail à temps plein, ou dans un régime de travail d'au moins 51% du régime horaire temps plein de référence d'application dans l'entreprise. Les travailleurs occupés sous contrat de travail à temps partiel à raison de moins de 51% du régime horaire temps plein de référence d'application dans l'entreprise toucheront 50% de la prime prévue aux §§ 1 et 2 ci-dessus.
- § 4. La prime prévue au § 1 ci-dessus est réservée aux travailleurs ayant fourni des prestations de travail effectives pendant toute la période de référence du 1^{er} décembre 2018 au 30 novembre 2019. Les travailleurs occupés pendant une partie de cette période de référence toucheront 1/12^{ième} de la prime par mois d'occupation effective entamé au cours de la période de référence.

- § 5. La prime prévue au § 2 ci-dessus est réservée aux travailleurs ayant fourni des prestations de travail effectives pendant toute la période de référence du 1^{er} décembre 2019 au 30 novembre 2020. Les travailleurs occupés pendant une partie de cette période de référence toucheront 1/12^{ème} de la prime par mois d'occupation effective entamé au cours de la période de référence.

CHAPITRE III SALAIRES DES JEUNES

Article 4

- § 1. Les dispositions concernant la dégressivité des échelles des salaires barémiques pour les jeunes ouvriers ne sont pas d'application.
- § 2. Pour la rémunération des ouvriers de moins de 21 ans occupés sur la base d'un contrat d'occupation d'étudiants, les dispositions de la convention collective de travail n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans, modifiée par la convention collective de travail n° 50bis du 28 mars 2013 sont en vigueur.

CHAPITRE IV EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 5

- § 1. 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 5 juillet 2019 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.
- § 2. Les parties signataires s'engagent, dans les limites établies par le législateur, à reconduire jusqu'au 30 juin 2021, les conventions collectives de travail distinctes concernant le crédit-temps, en vigueur au 31 décembre 2020, aussitôt qu'il y aura possibilité de le faire.

CHAPITRE V PETITS CHOMAGES

Article 6

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 7

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 2019 et 2020.

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 8

Sans préjudice de l'effort prévu à l'article 6⁷, le secteur réalise pour la période 2019 – 2020 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 2019 – 2020. Une convention collective de travail distincte sera conclue concernant la formation et l'apprentissage des groupes à risque.

Article 9

En application des articles 7 et 8, une cotisation globale de 0,30 % sera perçue pour les années 2019 et 2020 à charge des employeurs en faveur de la formation.

Au besoin, les statuts des Fonds Sociaux seront adaptés, conformément aux articles 7 et 8 susmentionnés.

Article 10

- § 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.
- § 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 agrégation 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 11

- § 1. Les parties signataires s'engagent, pour autant que la réglementation le permette, 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 2019. Ces conventions collectives de travail prévoiront la prolongation de ces différents régimes de chômage avec complément d'entreprise au cours de la période du 1er janvier 2020 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 1er janvier 2020 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 aux indemnités complémentaires et aux cotisations Decava pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, à charge du Fonds de Sécurité d'Existence.

Article 12

Pour les ouvriers(ères) accédant au RCC au cours des années 2019, 2020, et 2021 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 13

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 14 Cotisations patronales

- § 1. La cotisation patronale au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers - Fonds des Prépensions est fixée à **2,02%** en 2019 et en 2020.
- § 2. Les cotisations patronales aux Fonds des I.S., ACV, et FAC sont maintenues inchangées pour la durée de cet accord.

Article 15 Allocation complémentaire de chômage partiel

Au 1^{er} janvier 2020, 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 porté à **6,90 €** par jour.

Article 16 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 porté pour les années 2019 et 2020 à **9,15 €** par **jour presté**, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à **4,80 €** 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 fixée pour l'**année 2019 à 45 jours**.
- § 3. 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 portée pour l'**année 2020 à 50 jours**.

Article 17 Avantage unique et non récurrent - Travailleurs sous contrat de travail

- § 1. Chaque travailleur ayant une ancienneté d'au moins 26 jours dans l'entreprise et ayant fourni des prestations de travail effectives en **2019** recevra des éco-chèques d'une valeur de **220 Euros** en décembre 2019. 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. Chaque travailleur ayant une ancienneté d'au moins 26 jours dans l'entreprise et ayant fourni des prestations effectives en **2020** recevra des éco-chèques d'une valeur de **220 Euros** en décembre 2020. 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.

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

Article 18 **Avantage unique et non récurrent - Travailleurs intérimaires**

- § 1. Dans un souci d'égalité, les travailleurs intérimaires ayant été occupés dans une ou plusieurs entreprises relevant de la SCP 120.01, recevront des éco-chèques pour un montant et selon des modalités identiques à ceux prévus à l'article 17 ci-dessus.
- § 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 **Réaffectation de cotisation**

Dans les réserves du Fonds de Sécurité d'Existence, un montant correspondant à **1,20%** de la masse salariale qui sert de base au calcul des cotisations patronales **en 2019 et en 2020** sera réaffecté et provisionné séparément dans la comptabilité, en vue du financement d'un 2^{ème} pilier des pensions à élaborer à l'avenir.

Les parties expriment la volonté d'accorder, au moment de l'élaboration d'un 2^{ème} pilier des pensions et dans les limites autorisées par la législation, une pension complémentaire minimale, à définir ultérieurement, aux travailleurs qui se rapprochent de l'âge de la pension et qui ne pourront de ce fait pas profiter pleinement d'un capital de pension minimal à définir.

CHAPITRE IX CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 20 **Allocation complémentaire à charge des entreprises**

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 à charge des entreprises et elle constitue un complément à l'allocation en cas de chômage partiel octroyée par le FAC et visée à l'article 14 de la présente convention.

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 21 **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 6 décembre 2018, publié au M.B. du 17 décembre 2018 concernant les entreprises occupées dans le lavage et le carbonisage de la laine et ressortissant à la sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Les parties signataires s'engagent, dans les limites établies par le législateur, à reconduire au-delà de la durée de la présente convention, les dérogations sectorielles à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 aussitôt qu'il y aura possibilité de le faire.

CHAPITRE X ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 22

En exécution de l'article 25 bis, § 1er, 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 calendrier et par travailleur – est porté à **180 heures** supplémentaires maximum par année calendrier et par ouvrier.

CHAPITRE XI EMBAUCHE DES JEUNES – DISPENSE

Article 23

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.

Les parties signataires s'engagent, dans les limites établies par le législateur, à reconduire au-delà de la durée de la présente convention, la dispense sectorielle généralisée en matière d'embauche des jeunes pour les entreprises relevant de la sous-commission paritaire de l'arrondissement de Verviers en vigueur au 31 décembre 2020 aussitôt qu'il y aura possibilité de le faire.

CHAPITRE XII

JOURS D'ANCIENNETÉ

Article 24

- § 1. Les dispositions de l'article 48 de la CCT du 18 juin 2001, enregistrée sous le n° 59342/CO/120, concernant l'octroi d'un (ou plusieurs) jour(s) d'absence rémunéré(s) sont modifiées comme suit :
- il est accordé à l'ouvrier(ière) ayant une ancienneté ininterrompue de **18 ans** au moins dans la même entreprise, **un jour** d'absence rémunéré au cours de chaque année civile
 - il est accordé à l'ouvrier(ière) ayant une ancienneté ininterrompue de **25 ans** au moins dans la même entreprise, **un 2ième jour** d'absence rémunéré au cours de chaque année civile.
- § 2. Les dispositions reprises au § 1 ci-dessus ne sont pas cumulables avec des régimes existants et plus favorables au niveau de l'entreprise.
- § 3. Le salaire pour ces jours d'absence est pris en charge par l'employeur.
- § 4. Pour déterminer l'ancienneté visée au § 1 ci-dessus, les périodes d'occupation sous CDD (contrat de travail à durée déterminée), en tant que PFI (Plan Formation Insertion) et en tant que travailleur intérimaire auprès de l'utilisateur sont prises en compte, dans la mesure où la période d'occupation comme intérimaire répond aux conditions stipulées à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- § 5. 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

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Article 25

Une demande sera formulée à l'attention du CEFRET de rédiger et de communiquer un cadastre des fonctions identifiées dans les entreprises relevant de la sous-commission paritaire 120.01 et situées à Verviers/Ostbelgien.

Article 26 **Adaptation de la procédure de fixation des vacances annuelles**

Pour la fixation des vacances annuelles 2021, la procédure suivante sera adoptée à partir du 1er janvier 2020.

Au plus tard le 15 septembre, l'administration de la fédération envoie une recommandation aux porte-parole, ainsi qu'au président et au secrétaire de la sous-commission paritaire:

- limitée à 3 semaines de vacances annuelles consécutives en juillet/août
 - le solde des jours de vacances fait l'objet d'un accord individuel entre employeur et travailleur
- qui reste muette au sujet des jours de remplacement des jours fériés tombant un samedi/dimanche
 - le remplacement des jours fériés tombant un samedi/dimanche fera l'objet d'un accord d'entreprise
 - à défaut, la législation qui prévoit que les jours fériés tombant un samedi/dimanche sont remplacés par le premier jour ouvrable qui suit, sera appliquée.

Au plus tard le 1er octobre, les porte-parole marqueront leur accord/désaccord, par mail au président de la sous-commission paritaire, avec en copie le secrétaire et l'administration de la fédération

- toute absence de réaction équivaut un accord implicite
- en cas d'accord, l'administration de la fédération envoie aux entreprises une circulaire notifiant la recommandation
- en cas de désaccord, la recommandation sera établie au sein de la sous-commission paritaire, qui sera réunie à cet effet.

Par après, toute demande de dérogations se fera de la manière suivante :

- via concertation sociale dans l'entreprise, en conseil d'entreprise
 - à défaut d'un accord unanime en conseil d'entreprise, c'est la recommandation initiale notifiée par l'administration de la fédération qui fera foi
- à défaut de CE/CPPT/DS sur base individuelle
 - les demandes de dérogations seront envoyées par courrier électronique au secrétaire de la sous-commission paritaire qui les transmettra aux membres de la sous-commission paritaire pour approbation.

Article 27

Les parties expriment le souhait de procéder à un examen des parallèles avec la commission paritaire 120 textile nationale au niveau de l'outil informatique utilisé pour la gestion quotidienne des fonds sociaux et de Vacantex, et des dispositions prises en matière de GDPR (protection des données privées).

Article 28

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'article 1 s'applique du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus et les dispositions en matière de RCC prévues à l'article 11 s'appliquent du 1er janvier 2020 jusqu'au 30 juin 2021 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 accord, 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 XVI

DÉCLARATION OBLIGATOIRE

Article 29

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

Fait à Chaineux, le 18 novembre 2019

L'ACV- CSC Metea,
Mme B. LOUVIAUX,
Secrétaire

La Centrale Générale FGTB
M. C. JACQUEMIN,
Secrétaire

Fedustria asbl,
M. H. CREMER

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID
VAN HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT VERVIERS (P.S.C. 120.01).**

**ALGEMENE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 18 NOVEMBER 2019**

CAO van 7 september 2017 geregistreerd op 27 oktober 2017; registratienummer 142277
CAO van 28 januari 2016 geregistreerd op 27 juni 2016; registratienummer 133419/CO/120.01
CAO van 1 april 2014 geregistreerd op 7 juli 2014; registratienummer 122043/CO/120.01
CAO van 24 januari 2012 geregistreerd op 23 april 2012; registratienummer 109424/CO/120.01
CAO van 28 juni 2007 geregistreerd op 31 januari 2008; registratienummer 86639/CO/120.01

WORDT TUSSEN:

Het Algemeen Christelijk Vakverbond ACV Metea
De Algemene Centrale ABVV

enerzijds,

EN

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

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen van het administratief arrondissement Verviers en op alle daarin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers nr. 120.01.

HOOFDSTUK II : KOOPKRACHT

Artikel 2 Baremische en daadwerkelijke verhogingen

§ 1. Vanaf 1 november 2019 worden de sectorale minimumbarema's en de barema's en lonen die daadwerkelijk van toepassing zijn in de ondernemingen voor de werknemers die werken in een enkele ploeg, verhoogd met 0,15 Euro.

- § 2. Vanaf 1 november 2019 worden de sectorale minimumbarema's voor de werknemers die in een **dubbele ploeg** werken, verkregen door de sectorale minimumbarema's voor de werknemers die in een enkele ploeg werken, te verhogen met **0,1573 euro** . Deze verhoging komt overeen met een stijging met 1,1% van de loonkloof op 31-10-2019 tussen de barema's voor de enkele ploeg en de barema's voor de dubbele ploeg (= 0,1556 euro).
- § 3. Vanaf 1 november 2019 worden de barema's en lonen die daadwerkelijk worden toegepast in de ondernemingen voor de werknemers die in een **dubbele ploeg** werken, verhoogd conform de bepalingen van bovenstaande § 2 of door de barema's die op ondernemingsniveau werden overeengekomen, te verhogen met 1,1%.
- § 4. Vanaf 1 november 2019 worden de sectorale minimumbarema's voor de werknemers die in een **nachtploeg zonder dubbele ploeg** werken, verkregen door de sectorale minimumbarema's voor de werknemers die in een enkele ploeg werken, te verhogen met 20%.
- § 5. Vanaf 1 november 2019 worden de barema's en lonen die daadwerkelijk van toepassing zijn in de ondernemingen voor de werknemers die in een **nachtploeg zonder dubbele ploeg** werken, verhoogd conform de bepalingen van bovenstaande § 4 of door de voorwaarden die op ondernemingsniveau werden overeengekomen, toe te passen.
- § 6. Vanaf 1 november 2019 worden de sectorale minimumbarema's voor de werknemers die in een **nachtploeg met dubbele ploeg** werken, verkregen door de sectorale minimumbarema's voor de werknemers die in een dubbele ploeg werken, te verhogen met 20% .
- § 7. Vanaf 1 november 2019 worden de barema's en lonen die daadwerkelijk van toepassing zijn in de ondernemingen voor de werknemers die in een **nachtploeg met dubbele ploeg** werken, verhoogd conform de bepalingen van bovenstaande § 6 of door de voorwaarden die op ondernemingsniveau werden overeengekomen, toe te passen.

Artikel 3

Toekenning van een eenmalige en niet-recurrente premie

- § 1. Op 1 december 2019 wordt een eenmalige en niet-recurrente premie van 100 euro toegekend aan de werknemers volgens de voorwaarden die zijn bepaald in onderstaande §§ 3 en 4.
- § 2. Op 1 december 2020 wordt een eenmalige en niet-recurrente premie van 125 euro toegekend aan de werknemers volgens de voorwaarden die zijn bepaald in onderstaande §§ 3 en 4.
- § 3. De premie waarin wordt voorzien in bovenstaande §§ 1 en 2, is voorbehouden aan de werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of in een arbeidstelsel van ten minste 51% van de voltijdse uurregeling die de referentie is en van toepassing is in de onderneming. De werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst a rato van minder dan 51% van de voltijdse uurregeling die de referentie is en van toepassing is in de onderneming, zullen 50% ontvangen van de premie die is bepaald in bovenstaande §§ 1 en 2.
- § 4. De premie die is bepaald in bovenstaande § 1, is voorbehouden aan de werknemers die daadwerkelijke arbeidsprestaties hebben geleverd tijdens de volledige referentieperiode van 1 december 2018 tot 30 november 2019. De werknemers die in dienst zijn tijdens een deel van

deze referteperiode, zullen 1/12 van de premie ontvangen per begonnen maand dat ze daadwerkelijk in dienst waren tijdens de referteperiode.

- § 5. De premie die is bepaald in bovenstaande § 2, is voorbehouden aan de werknemers die daadwerkelijke arbeidsprestaties hebben geleverd tijdens de volledige referteperiode van 1 december 2019 tot 30 november 2020. De werknemers die in dienst zijn tijdens een deel van deze referteperiode, zullen 1/12 van de premie ontvangen per begonnen maand dat ze daadwerkelijk in dienst waren tijdens de referteperiode.

HOOFDSTUK III LONEN VAN DE JONGEREN

Artikel 4

- § 1. De bepalingen betreffende de degressie van de schalen van de baremalonen voor de jonge arbeiders zijn niet van toepassing.
- § 2. Voor het loon van de arbeiders jonger dan 21 jaar die tewerkgesteld zijn in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen voor de werknemers jonger dan 21 jaar, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.50 bis van 28 maart 2013, van kracht.

HOOFDSTUK IV LANDINGSBANEN

Artikel 5

- § 1. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de landingsbanen te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal tot doel hebben de bepalingen te verlengen die zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2019 betreffende de landingsbanen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bovendien gesloten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 die is gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019.
- § 2. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen die zijn vastgesteld door de wetgever, de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het tijdskrediet, die van kracht zijn op 31 december 2018, te verlengen tot 30 juni 2021, zodra de mogelijkheid er zal zijn dit te doen. ²⁰²⁰

HOOFDSTUK V

KORT VERZUIM

Artikel 6

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 3 (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 7

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 2019 en 2020.

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**. Hiertoe zal een aparte CAO worden gesloten.

Artikel 8

Zonder afbreuk te doen aan de inspanning bepaald in artikel ⁷~~6~~, levert de sector voor de periode 2019 - 2020 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 2019 – 2020. Een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zal worden gesloten betreffende de vorming en opleiding van de risicogroepen.

Artikel 9

Met toepassing van de artikelen 7 en 8 zal een globale bijdrage van 0,30 % ten gunste van de opleiding worden geïnd voor de jaren 2019 en 2020 ten laste van de werkgevers.

Indien nodig zullen de statuten van de Sociale Fondsen worden aangepast, overeenkomstig de bovenvermelde artikelen 7 en 8.

Artikel 10.

§ 1. Teneinde de deelnemingsgraad 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.

- § 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 worden 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 herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.
- § 4. Voor de dagen waarop 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 de ondernemingen aanbevolen 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 11

- § 1. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe, voor zover de reglementering dit toelaat, de noodzakelijke aparte collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voor de verscheidene stelsels van bedrijfs-SWT zoals deze van kracht zijn op 31 december 2019. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen voorzien in de verlenging van deze verscheidene stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage tijdens de periode van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van het stelsel voor de mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen; dit zal worden verlengd voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december.* Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende kadercao's die hierover werden gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad.
* 2020
- § 2. Het kliksysteem, zoals bepaald 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 bedrijfstoelage, zal eveneens van toepassing zijn op de aanvullende vergoedingen en de Decavabijdragen voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste van het Fonds voor de Bestaanszekerheid .

Artikel 12

Voor de arbeiders(sters) die toetreden tot het SWT in de loop van de jaren 2019, 2020 en 2021, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01).

Artikel 13

De bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten, zijn eveneens ten laste van het "Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers".

HOOFDSTUK VIII SOCIALE FONDSEN

Artikel 14 - Werkgeversbijdragen

- § 1. De werkgeversbijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers. - Fonds voor Brugpensioenen wordt bepaald op **2,02%** in 2019 en 2020.
- § 2. De werkgeversbijdragen aan de Fondsen van de "SI", "ACV", en "FAC" worden onveranderd behouden voor de duur van dit akkoord.

Artikel 15 Aanvullende uitkering voor gedeeltelijke werkloosheid

Op 1 januari 2020 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 », op **6,90 €** per dag gebracht.

Artikel 16 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 2019 en 2020 op **9,15 €** per **gepresteerde dag** gebracht, inclusief de dagen betaald educatief verlof en syndicale vorming en op **4,80 €** 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 voor het **jaar 2019** op **45 dagen** gebracht..
- § 3. 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 voor het **jaar 2020** op **50 dagen** gebracht.

Artikel 17

Eenmalig en niet-recurrent voordeel - Werknemers met arbeidsovereenkomst

- § 1. Elke werknemer die tenminste 26 dagen anciënniteit in de onderneming heeft en die effectieve arbeidsprestaties heeft geleverd in **2019**, zal ecocheques ontvangen voor een waarde van **220 euro** in december 2019. 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. Elke werknemer die tenminste 26 dagen anciënniteit in de onderneming heeft en die effectieve prestaties heeft geleverd in **2020** zal ecocheques ontvangen voor een waarde van **220 euro** in december 2020. 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.
- § 3. Het beheerscomité van de fondsen zal de financierings- en toekenningsmodaliteiten van de ecocheques bepalen, alsook de datum van verdeling 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.
- § 4. De eventuele individuele problematische gevallen zullen worden besproken in het Paritair Subcomité.

Artikel 18

Eenmalig en niet-recurrent voordeel - Uitzendkrachten

- § 1. Met het oog op de gelijkheid ontvangen de uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn geweest in één of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het PSC 120.01, ecocheques voor een bedrag en volgens modaliteiten die identiek zijn aan diegene waarin voorzien is in het bovenstaande artikel 17.
- § 2. Het beheerscomité van de fondsen zal de financierings- en toekenningsmodaliteiten van de ecocheques bepalen, alsook de datum van verdeling 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

Herbesteding van de bijdrage

In de reserves van het Fonds voor de Bestaanszekerheid zal een bedrag dat overeenkomt met **1,20%** van de loonmassa die als basis dient voor de berekening van de werkgeversbijdragen **in 2019 en in 2020** afzonderlijk worden herbested en geprovisioneerd in de boekhouding met het oog op de financiering van een 2^e pensioenpijler die in de toekomst uitgewerkt dient te worden.

De partijen zeggen bereid te zijn op het moment van de uitwerking van een 2^e pensioenpijler en binnen de grenzen van de wetgeving, een minimaal aanvullend pensioen, dat later moet bepaald worden, toe te kennen aan de werknemers die de pensioenleeftijd naderen en die daarom niet ten volle gebruik kunnen maken van een minimaal pensioenkapitaal dat bepaald moet worden.

HOOFDSTUK IX TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 20 Aanvullende uitkering ten laste van de ondernemingen

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 21^e werkloosheidsuitkering in eenzelfde kalenderjaar. Deze uitkering wordt toegekend in een stelsel van 6 dagen/week.

Deze uitkering is ten laste van de ondernemingen en zij vormt een aanvulling bij de uitkering in geval van gedeeltelijke werkloosheid toegekend door het "FAC" en bedoeld in artikel 14 van deze overeenkomst.

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 21 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 van 20% werkloosheid zal bereikt zijn in de loop van de vier opeenvolgende afgelopen kwartalen 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, de datum waarop deze schorsing ten einde loopt en de data waarop de arbeiders werkloos worden.

- De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag niet langer duren dan 26 weken.
- Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.
- 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 bepalingen 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 beurtrol van de werkloosheid zal worden nageleefd.

De bovenvermelde sectorale criteria zijn diegene die zijn vermeld in het koninklijk besluit van 6 december 2018, gepubliceerd in het B.S. van 17 december 2018 betreffende de ondernemingen met als activiteit het wassen en het verkolen van wol die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen die werden gesteld door de wetgever, bovenop de duur van deze overeenkomst, de sectorale afwijkingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 te verlengen, zodra de mogelijkheid er zal zijn om dit te doen.

HOOFDSTUK X ORGANISATIE VAN HET WERK

Artikel 22

Met uitvoering van artikel 25 bis, § 1, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het aantal vrijwillige overuren -dat door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 129 die is gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, op ten hoogste 120 overuren per kalenderjaar en per werknemer werd gebracht – op maximum **180 overuren** per kalenderjaar en per arbeider gebracht.

HOOFDSTUK XI

AANWERVING VAN JONGEREN - VRIJSTELLING

Artikel 23

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.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen gesteld door de wetgever, bovenop de duur van deze overeenkomst, de veralgemeende sectorale vrijstelling inzake aanwerving van jongeren voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité van het arrondissement Verviers, die van kracht is tot 31 december 2018, te verlengen zodra de mogelijkheid er zal zijn om dit te doen. 2020

HOOFDSTUK XI: ANCIENNITEITSDAGEN

Artikel 24

§ 1. De bepalingen van artikel 48 van de CAO van 18 juni 2001, geregistreerd met het nr. 59342/CO/120, betreffende de toekenning van één (of meerdere) betaalde dag(en) afwezigheid, worden gewijzigd als volgt:

- Er wordt aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste **18 jaar** in dezelfde onderneming heeft, **één betaalde dag** afwezigheid in de loop van elk kalenderjaar toegekend.
- Er wordt aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste **25 jaar** in dezelfde onderneming heeft, **een 2e betaalde dag** afwezigheid in de loop van elk kalenderjaar toegekend.

§ 2. De bepalingen in bovenstaande §1 zijn niet cumuleerbaar met de bestaande en meer gunstige stelsels op ondernemingsvlak.

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

§ 4. Om de anciënniteit te bepalen die hierboven wordt bedoeld in § 1, worden de tewerkstellingsperiodes met overeenkomst voor bepaalde duur, als «PFI» ("PlanFormation Insertion" = opleidings- en inschakelingsplan) en als uitzendkracht bij de gebruiker in aanmerking genomen voor zover de tewerkstellingsperiode als uitzendkracht beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 37/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 5. 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 FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 25

Er zal een vraag worden gericht aan CEFRET om een inventaris op te maken en mee te delen van de functies in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité 120.01 en die zich situeren in Verviers/ Oost-België.

HOOFSTUK XI: JAARLIJKSE VAKANTIE

Artikel 26 Aanpassing van de procedure voor het vastleggen van de jaarlijkse vakantie

Voor het vastleggen van de jaarlijkse vakantie 2021 zal de volgende procedure worden toegepast vanaf 1 januari 2020.

Uiterlijk op 15 september stuurt het bestuur van de federatie een aanbeveling aan de woordvoerders, de voorzitter en de secretaris van het Paritair Subcomité:

- beperkt tot 3 opeenvolgende weken jaarlijkse vakantie in juli/augustus
 - voor de overblijvende vakantiedagen komen de werkgever en de werknemer tot een individueel akkoord
- dat niets zegt over de dagen ter vervanging van feestdagen die op een zaterdag/zondag vallen
 - over de vervanging van feestdagen die op een zaterdag/zondag vallen, moet er een akkoord binnen de onderneming worden gesloten.
 - Gebeurt dit niet, dan zal de wetgeving die bepaalt dat de feestdagen die op een zaterdag/zondag vallen, vervangen worden door de eerstvolgende werkdag, worden toegepast.

Uiterlijk op 1 oktober zullen de woordvoerders hun akkoord/niet-akkoord per mail bekend maken aan de voorzitter van het Paritair Subcomité, met kopie aan de secretaris en het bestuur van de federatie

- geen reactie wordt beschouwd als een impliciet akkoord
- in geval van akkoord stuurt het bestuur van de federatie de ondernemingen een omzendbrief die de aanbeveling betekent
- in geval van niet-akkoord zal de aanbeveling worden opgesteld binnen het Paritair Subcomité dat hiertoe zal vergaderen.

Nadien moet elke aanvraag tot afwijking op de volgende manier gebeuren:

- via sociaal overleg in de onderneming, in de ondernemingsraad
 - bij gebrek aan een unaniem akkoord in de ondernemingsraad wordt de oorspronkelijke aanbeveling die werd betekend door het bestuur van de federatie, toegepast
- bij gebrek aan OR/CPBW/VA op individuele basis
 - worden de aanvragen tot afwijking elektronisch verstuurd naar de secretaris van het Paritair Subcomité die deze voor goedkeuring bezorgt aan de leden van het Paritair Subcomité.

HOOFDSTUK XV DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN VAN DE CONTRACTERENDE PARTIJEN - CLAUSULE INZAKE SOCIALE VREDE

Artikel 27

De partijen wensen enerzijds de parallellen te onderzoeken met het nationaal paritair comité 120 textiel wat betreft enerzijds de informaticatools die worden gebruikt voor het dagelijkse beheer van de sociale fondsen en van Vacantex en anderzijds de bepalingen die zijn genomen inzake de GDPR (bescherming van persoonsgegevens).

Artikel 28

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

In afwijking van het vorige lid, is artikel 1 van toepassing van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021 en de bepalingen inzake de voorziene SWT's die zijn bepaald in artikel 11, zijn van toepassing van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021.

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 akkoord 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 goedgekeurde 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 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 XVI VERPLICHTE AANGIFTE

Artikel 29

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

Gedaan te Chaineux, op 18 november 2019

Voor ACV-CSC METEA
Mevr. B. LOUVIAUX,
Secretaris

Algemene Centrale ABVV
M. C. JACQUEMIN,
Secretaris

Fedustria vzw,
M. H. CREMER