

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10 AVRIL 2003

**EXECUTION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL
POUR LES ANNEES 2003 et 2004**

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et de la bonneterie et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés (ci-après dénommés les ouvriers) qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, à l'exception de la S.A. Celanese, pour laquelle les chapitres V 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 (S.C.P. 120.01) du Lin (S.C.P. 120.02) et du Jute (S.C.P. 120.03).

CHAPITRE II. SALAIRES

Article 2

Dans l'industrie textile et de la bonneterie, les salaires barémiques et effectifs seront augmentés de 0,15 EUR de l'heure en simple équipe à partir du 1^{er} janvier 2004.

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

CHAPITRE III. MESURES POUR L'EMPLOI

Principe

Article 3

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

- prolongation des obligations d'emploi.
- prépension à mi-temps.
- application de la convention n°77bis du Conseil National du Travail

NEERLEGGING-DÉPÔT REGISTR.-ENREGISTR.

23 -04- 2003

28 -05- 2003

66 363 / col 120

Engagements en matière d'emploi

Article 4

Les engagements en matière d'emploi prévus aux articles 4 à 15 de la convention collective de travail du 10 février 1989 portant exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juillet 1989, complétés et prorogés pour les années 1991-1992 par l'article 8 de la convention collective de travail du 21 février 1991 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1991-1992, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 août 1991, complétés et prolongés pour les années 1993-1994 par l'article 8 de la convention collective de travail du 4 mars 1993 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1993-1994, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juillet 1994, prolongés pour les années 1995 et 1996 par l'article 2 de la CCT du 13 avril 1995 portant exécution de l'accord interprofessionnel 1995-1996, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 février 1996, prolongés pour les années 1997 et 1998 par l'article 3 de la convention collective du 25 avril 1997, prolongés pour les années 1999 et 2000 par l'article 4 de la convention collective du travail du 2 avril 1999, prolongés pour les années 2001 et 2002 par l'article 4 de la convention collective du travail du 30 mars 2001, s'appliquent également pour les années 2003 et 2004, sans préjudice toutefois de l'application de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Article 5

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

- a) Interdiction de licenciement pour des raisons économiques ou techniques. Il peut être dérogé à ce principe conformément à la CCT du 10 février 1989 précitée.
- b) Lorsque, conformément à l'art. 8 de la CCT du 10 février 1989 visée ci-dessus, il est constaté que le licenciement est contraire aux principes précités, une indemnité forfaitaire unique de 991,57 EUR est octroyée à l'ouvrier licencié.
- c) Les ouvriers qui, conformément à la CCT sectorielle relative à la prépension en vigueur sont mis à la prépension, doivent être remplacés conformément à l'article 9 de la CCT précitée du 10 février 1989. Il peut être dérogé à cette obligation sur base des articles 10 et 11 de cette CCT du 10 février 1989 et moyennant le respect des dispositions légales en matière d'obligation de remplacement des prépensionnés.
- d) Les ouvriers qui sont licenciés pour des raisons autres que celles énoncées aux litt. a) et c) ci-dessus doivent être remplacés endéans les trois mois suivant l'expiration du préavis ou, en l'absence de préavis, endéans les trois mois suivant la date de la rupture du contrat. Il peut également être dérogé à cette obligation conformément aux dispositions en la matière reprises dans la CCT du 10 février 1989.

Prépension à mi-temps

Article 6

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

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

Aux ouvriers qui au cours des années 2003 et 2004 entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie. Le Fonds prend également à charge le coût de la cotisation capacitive éventuelle et assure les formalités administratives. Les règles spécifiques sont fixées dans une CCT distincte qui fait partie intégrante de la présente CCT. En outre, les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de l'industrie textile et de la bonneterie seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

Application de la CCT n°77bis du 19.12.2001 du CNT

Article 7

Conformément aux possibilités offertes par La CCT n°77bis du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, les parties conviennent d'instaurer les dérogations suivantes, telles que visées aux articles 8 à 13 ci-dessous.

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

Article 8

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

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

Article 9

- En exécution de l'article 3 § 2 de la CCT n°77bis, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée de 1 an à 5 ans sur l'ensemble de la carrière.
- La prise du crédit-temps après épuisement de la première année doit se faire par périodes de 12 mois. Il n'est pas possible d'y déroger au niveau de l'entreprise.

Article 10

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

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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

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

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

CHAPITRE IV. *FORMATION*

Article 14

En exécution de l'accord interprofessionnel du 14 janvier 2003 pour la période 2003-2004, le secteur consacre un effort supplémentaire en matière de formation. Cet effort supplémentaire est réalisé par une cotisation sectorielle de 0,10 % sur les salaires au cours des années 2003 et 2004. Ainsi, le secteur apporte sa contribution à l'exécution de l'engagement de réaliser des efforts supplémentaires en matière de formation permanente, dans le but de mettre la Belgique sur la voie qui après 6 ans mène au niveau moyen des trois pays limitrophes c.-à-d. de 1,2 % à 1,9 % du coût salarial. Cette cotisation de 0,10% sera utilisée dans le cadre des plans de formation et du droit de tirage. Une CCT distincte sera conclue à cet effet.

Par ailleurs, en vertu de la Loi portant exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004, le secteur fera un effort particulier de 0,20% pour la formation des groupes à risques. Une convention collective de travail sera conclue et déposée avant le 1^{er} juillet 2003 au greffe du Service des Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour régler la formation de ces groupes à risques.

Par conséquent, une cotisation globale de 0,30 % à charge des employeurs du secteur textile et de la bonneterie sera perçue pour les années 2003 et 2004 en faveur de la formation. Les statuts du Fonds Social et de Garantie seront adaptés en ce sens.

CHAPITRE V. PREPENSION CONVENTIONNELLE

Régime général

Article 15

Le régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, tel que prévu par la convention collective de travail du 9 avril 1981, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 1981, respectivement prorogée par les conventions collectives de travail du 30 décembre 1985 jusqu'au 31 décembre 1989, du 10 février 1989 jusqu'au 31 décembre 1990, du 21 février 1991 jusqu'au 31 décembre 1992, du 4 mars 1993 jusqu'au 31 décembre 1994, du 13 avril 1995 jusqu'au 31 décembre 1996, du 25 avril 1997 jusqu'au 31 décembre 1998, du 2 avril 1999 jusqu'au 31 décembre 2000 et du 30 mars 2001 jusqu'au 31 décembre 2002, est prolongé pour un nouveau délai de deux ans jusqu'au 31 décembre 2004 dans les conditions énoncées à l'article 16 ci-après.

Article 16

- a) Conformément aux dispositions de l'article 3 §2, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle est, à partir du 1 janvier 2003, fixé à 58 ans.
- b) Outre les conditions d'ancienneté fixées par l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :
 - soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin,
 - soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin pendant les 10 dernières années, dont au moins 1 année au cours des 2 dernières années.

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

Article 17

Pour les ouvriers accédant au régime de prépension au cours des années 2003 et 2004, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile et de la bonneterie.

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

Article 18

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

De plus, une convention collective de travail distincte sera également conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence, compte tenu de ce qui précède.

Prépension conventionnelle pour les travailleurs en cas de prestations de nuit**Article 19**

Il est convenu d'instaurer un système d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés lorsqu'ils sont licenciés à partir du 1^{er} janvier 2003, pour les travailleurs avec des prestations de nuit âgés de 56 ans.

Ces travailleurs doivent satisfaire à toutes les conditions légales et réglementaires qui régissent l'accès à ce régime spécial de prépension conventionnelle, ainsi qu'à la condition d'ancienneté fixée à l'article 16 litt. b) ci-dessus.

Article 20

Pour les travailleurs précités qui accèdent au régime de prépension dans le courant des années 2003 et 2004, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile et de la bonneterie.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la loi-programme du 22 décembre 1989, par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 contenant des dispositions sociales, par la loi concernant le Plan d'action belge pour l'emploi et par leurs arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence.

Article 21

Les engagements relatifs à ce système de prépension font l'objet d'une convention collective de travail séparée. Cette convention collective de travail entre en vigueur à partir du 01.01.2003, toutefois sous la condition suspensive que la réglementation y relative autorise pareil régime de prépension.

De plus, une convention collective de travail séparée sera également conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence, compte tenu de ce qui précède.

CHAPITRE VI. *ELABORATION DU DEUXIEME PILIER DE PENSION - FONDS DE PENSION SECTORIEL***Article 22**

Un fonds de pension sectoriel est créé à partir du 1 janvier 2005. Ce fonds est financé par une cotisation patronale et géré paritaire. Toutes les modalités y afférentes seront fixées dans une convention collective de travail distincte.

Dans le cadre de la future réglementation relative aux fonds de pension sectoriels et de ses arrêtés d'exécution, un groupe de travail paritaire est créé pour examiner l'élaboration d'une pension sectorielle dans l'industrie textile et de la bonneterie dans le but de lancer un fonds de pension sectoriel à partir de 2005.

CHAPITRE VII. RAPPROCHEMENT OUVRIERS-EMPLOYES

Article 23

A partir du 1^{er} avril 2004 et dès le moment où l'ouvrier a atteint 5 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à l'instant où débute son incapacité de travail, le premier jour de carence, par année civile, tel que visé à l'article 52 §1, alinéa 2 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail, sera couvert par une rémunération, c.à.d. le salaire normal que l'ouvrier aurait reçu s'il avait travaillé ce jour.

Article 24

Dans l'article 5, 1^{er} alinéa du Statut des contremaîtres dans l'industrie textile fixé par la CCT du 26/10/1962, les mots « 13 semaines » sont remplacés par les mots « 26 semaines ».

Le 1^{er} alinéa de l'article 5 précité est complété par la disposition suivante: *"En cas de licenciement en vue de la prépension les délais de préavis légaux de 4 ou 8 semaines sont d'application."*

CHAPITRE VIII. FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE

Article 25

L'avance irrécupérable est portée à 123,90 EUR à partir de 2003.

Article 26

La cotisation patronale pour la section des avantages aux seuls syndiqués est augmentée de 0,20% et passe donc de 1,95% à 2,15%. Etant donné que les premier et deuxième recouvrements pour 2003 sont déjà accomplis, les troisième et quatrième recouvrements pour 2003 seront fixés à 2,35%. Cette cotisation sera à nouveau fixée à 2,15% à partir du premier recouvrement en 2004.

Article 27

- Les dispositions de l'article 31 de la CCT du 30 mars 2001 concernant l'octroi d'un (ou plusieurs) jour(s) d'absence rémunéré(s) sont prolongées ainsi que les modalités pratiques d'application.
- Pour l'octroi du jour d'ancienneté, lorsqu'un ouvrier est licencié en raison d'une restructuration résultant d'une fermeture ou d'une faillite, tel que visé à l'article 9 de l'A.R. du 7/12/1992 relatif au chômage, l'ancienneté acquise chez l'employeur qui procède au licenciement est maintenue, pour autant que l'ouvrier entre au service d'un nouvel employeur endéans les 6 mois (182 jours civils) qui suivent le jour où son emploi a pris fin auprès de l'employeur précédent.

Article 28

Pour l'ouvrier qui est licencié pour quelque raison que ce soit, sauf pour motif grave, et qui a atteint au moins l'âge de 54 ans au moment où le contrat prend fin, l'allocation supplémentaire de chômage est fixée à 3,72 EUR (150 FB par jour). Cette allocation ne peut pas être cumulée avec le régime de la prépension conventionnelle ni avec le régime de pension légale.

Les conditions pour avoir droit à cette allocation supplémentaire de chômage majorée sont :

- prouver 40 ans de carrière conformément aux dispositions de l'article 2 § 5 de l'A.R. du 7.12.1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ;
- prouver 20 ans de carrière professionnelle dans l'industrie textile c'est à dire avoir été lié pendant 20 ans par un contrat de travail avec une ou plusieurs entreprises dépendantes de la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie.

Article 29

Pour la section « accompagnement social », la cotisation patronale est majorée de 0,10% et passe ainsi de 0,20% à 0,30%. Etant donné que les premier et deuxième recouvrements pour 2003 ont déjà été réalisés, les troisième et quatrième recouvrements pour 2003 seront fixés à 0,40%. Cette cotisation sera fixée à nouveau à 0,30% à partir du premier recouvrement de 2004.

Article 30

Le Fonds Social et de Garantie libère pour les années 2003 et 2004 chaque fois un montant correspondant à une cotisation de 0,05 % des salaires annuels (à 100%) pour la promotion de la solidarité internationale. Les règles d'attribution proportionnelle de ce montant aux trois organisations de travailleurs signataires ont lieu de la même manière que pour la CCT 2001-2002.

Article 31

Les statuts du Fonds social et de garantie sont adaptés conformément à ce qui précède.

CHAPITRE IX. FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE**Article 32**

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

Article 33

La cotisation patronale est majorée de 0,10% et passe donc de 1,35% à 1,45%. Etant donné que les premier et deuxième recouvrements pour 2003 ont déjà été réalisés, les troisième et quatrième recouvrements pour 2003 seront fixés à 1,55%. Cette cotisation sera fixée à nouveau à 1,45% à partir du premier recouvrement en 2004.

Article 34

La décision de la C.P. concernant le passage des régimes de prépension anticipée (d'entreprises) vers le système de la prépension sectorielle est prolongée pour les années 2003-2004.

Article 35

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence sont adaptés conformément à ce qui précède.

CHAPITRE X. *CHOMAGE TEMPORAIRE***Article 36**

Les parties signataires s'engagent à émettre un avis unanimement favorable au sein de la Commission Paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, 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 arrêtés existants de dérogation en matière de chômage temporaire.

CHAPITRE XI. *CONCERTATION SOCIALE DANS LES PME***Article 37**

A la demande de la partie la plus diligente, tous les problèmes qui relèvent de la compétence du statut de la délégation syndicale seront examinés dans chaque comité de contact régional.

CHAPITRE XII. *PETITS CHOMAGES***Article 38**

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

CHAPITRE XIII. *EQUIPES-RELAIS***Article 39**

- Un certain nombre de régimes relatifs au fonctionnement des (semi-)équipes-relais feront l'objet d'une étude au sein d'un groupe de travail paritaire.

- Le délai de préavis des semi-équipes-relais passe, dès la signature de la présente CCT, de 6 mois à 3 mois.

CHAPITRE XIV. CHEQUES-REPAS

Article 40

Pour la période du 01.10.2003 au 31.12.2003, des chèques-repas, dont le montant et les modalités d'octroi font l'objet d'une CCT distincte, sont octroyés conformément à la réglementation ONSS.

CHAPITRE XV. DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS DES PARTIES CONTRACTANTES

Article 41

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2004 inclus. Elle fixe l'ensemble des nouveaux avantages sociaux applicables pendant toute la durée précitée.

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

- a) pendant toute la durée de validité de la présente convention collective de travail, les organisations syndicales et patronales se portent garantes de la paix sociale dans les entreprises, ainsi que du concours effectif du personnel dans l'exécution des mesures prises 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 que pour ce qui est des modifications des méthodes de travail ;
- b) l'ensemble des dispositions régissant les conditions de travail sera de stricte application et ne pourra en aucun cas être remis en cause par les organisations syndicales, les travailleurs, l'organisation patronale et les employeurs ;
- c) les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni au niveau des entreprises, et s'abstiendront de provoquer ou de déclencher un conflit pour quelque raison ou à quelque niveau que ce soit ;
- d) lorsque des problèmes surgissent au niveau des secteurs ou sur le plan de l'entreprise, il est de bonne pratique de favoriser une conciliation paritaire et si nécessaire de porter formellement le problème à l'ordre du jour du bureau de conciliation de la commission paritaire.

Article 42

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.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 APRIL 2003

**UITVOERING VAN HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD VOOR DE JAREN
2003 en 2004**

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textiel- en breigoed-ondernemingen en op alle erin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters (ook werkiieden genoemd) die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het breiwerk, met uitzondering van de N.V. Celanese waarvoor de hoofdstukken V en IX evenwel van toepassing zijn en met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde werkiieden die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire subcomités voor textiel Verviers (P.S.C. 120.01), voor het Vlas (P.S.C. 120.02) en voor de Jute (P.S.C. 120.03).

HOOFDSTUK II. LONEN

Artikel 2

In de textielnijverheid en het breiwerk worden vanaf 1 januari 2004 de baremieke en effectieve lonen verhoogd met 0,15 EUR per uur in enkele ploeg.

Voor de andere arbeidsstelsels wordt voornoemd forfaitair bedrag vermeerderd met de daartoe voorziene coëfficiënten.

HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

Principe

Artikel 3

Volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen worden genomen :

- verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen.
- halftijds brugpensioen.
- toepassing CAO n°77 bis van de Nationale Arbeidsraad.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |
23 -04- 2003 | 28 -05- 2003 | 66363 | col 120

Tewerkstellingsverbintenissen

Artikel 4

De tewerkstellingsverbintenissen vermeld in de artikelen 4 tot en met 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 1989 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juli 1989, aangevuld en verlengd voor de jaren 1991 en 1992 bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 1991 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1991-1992, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 augustus 1991, aangevuld en verlengd voor de jaren 1993 en 1994 bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1993 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1993-1994, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 juli 1994, verlengd voor de jaren 1995 en 1996 bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 april 1995 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1995-1996, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 februari 1996, verlengd voor de jaren 1997 en 1998 bij artikel 3 van de collectieve overeenkomst van 25 april 1997, verlengd voor de jaren 1999 en 2000 bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 april 1999, verlengd voor de jaren 2001 en 2002 bij artikel 4 van de CAO van 30 maart 2001, gelden eveneens voor de jaren 2003 en 2004 zonder evenwel afbreuk te doen aan de toepassing van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen.

Artikel 5

Hierboven vermelde verlenging van 2 jaren van de tewerkstellingsverbintenissen beheist volgende principes :

- a) Verbod van afdanking om economische of technische redenen. Van dit principe kan, overeenkomstig voormelde CAO van 10 februari 1989, worden afgeweken.
- b) Wanneer overeenkomstig artikel 8 van de CAO van 10 februari 1989 waarvan hierboven sprake wordt vastgesteld dat de afdanking in strijd is met voormelde principes wordt een eenmalige forfaitaire schadevergoeding toegekend aan de afgedankte arbeider(ster) van 991,57 EUR.
- c) De arbeiders(sters) die overeenkomstig de geldende sectoriële CAO's brugpensioen, op brugpensioen worden gesteld moeten vervangen worden overeenkomstig artikel 9 van voormelde CAO van 10 februari 1989. Van deze verplichting kan afgeweken worden op basis van de artikelen 10 en 11 van deze CAO van 10 februari 1989 en mits naleving van de wettelijke bepalingen op het stuk van de vervangingsplicht van bruggepensioneerden.
- d) Arbeiders(sters) die worden afgedankt om andere redenen dan de redenen aangehaald onder litterae a) en c) hierboven moeten worden vervangen binnen de drie maanden na het verstrijken van de vooropzeg of bij ontstentenis van de vooropzeg binnen de drie maanden na de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. Van deze verplichting kan eveneens afgeweken worden overeenkomstig de bepalingen dienaangaande opgenomen in voormelde CAO van 10 februari 1989.

Halftijds brugpensioen

Artikel 6

Er wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld overeenkomstig CAO nr. 55 van de NAR tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, ingeval van halvering van de arbeidsprestaties.

De minimumleeftijd om op halftijds brugpensioen gesteld te worden is vastgesteld op 56 jaar.

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 2003 en 2004 tot het halftijds brugpensioen toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de textielnijverheid en het breiwerk. Het Fonds draagt eveneens de kost van de eventuele capitatieve bijdrage en staat in voor de administratieve verwerking. De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO. Tevens worden de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de textielnijverheid en het breiwerk aangepast met hetgeen voorafgaat.

Toepassing CAO n°77 bis d.d. 19.12.2001 van de N.A.R.

Artikel 7

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de CAO n°77 bis van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, worden volgende afwijkingen waarvan sprake in de hiernavolgende artikelen 8 tot en met 13 overeengekomen.

Deze artikelen zijn niet van toepassing voor de ondernemingen in herstructurering zoals bepaald in artikel 9 van het KB van 07.12.1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen. In dit laatste geval dient de uitvoering van CAO 77 bis geregeld te worden op het vlak van de onderneming.

Artikel 8

In uitvoering van artikel 2 §3 van de CAO n°77 bis wordt voor de werklieden tewerkgesteld in de volle of halve overbruggingsploegen de toepassing van de CAO n°77 bis beperkt tot het stelsel van tijdskrediet waarbij de arbeidsprestaties volledig worden geschorst.

Tevens wordt gesteld dat geen andere uitsluitingen uit het toepassingsgebied van de CAO n°77 bis op ondernemingsvlak kunnen worden doorgevoerd.

Artikel 9

In uitvoering van artikel 3 § 2 van de CAO n°77 bis wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 jaar op 5 jaar gebracht over de gehele loopbaan.

Het opnemen van het tijdskrediet na uitputting van het 1ste jaar gebeurt per période van 12 maanden. Hiervan kan op ondernemingsvlak niet worden afgeweken.

Artikel 10

In uitvoering van artikel 6 § 2 van de CAO n°77 bis wordt voor de werklieden tewerkgesteld in ploegen net recht op 1/5 loopbaanvermindering toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan ploegenarbeiders(sters).

Artikel 11

In uitvoering van artikel 9 § 2 van de CAO n°77 bis wordt de vermindering van de arbeidsprestaties voor de werklieden van 50 jaar en ouder, tewerkgesteld in ploegen toegekend ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling. Er worden geen halve dagen toegekend aan ploegenarbeiders.

Artikel 12

Voor de toepassing van artikel 15 §5, 1ste alinéa, van de CAO 77 bis wordt de "één eenheid" vervangen door "twee eenheden".

Artikel 13

In uitvoering van artikel 15 § 7 van de CAO n°77 bis komen de partijen overeen de drempel waarvan sprake in artikel 15 § 1 van voormelde CAO niet te wijzigen.

Op ondernemingsvlak kan deze drempel verhoogd worden :

hetzij op initiatief van de werkgever ;

hetzij op gemotiveerde vraag van de werknemers of hun vertegenwoordigers waarop de werkgever gemotiveerd al dan niet zijn akkoord betuigt en waarbij de partijen zich dienen aan te sluiten.

HOOFDSTUK IV. VORMING EN OPLEIDING

Artikel 14

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 14 januari 2003 voor de période 2003-2004 doet de sector een bijkomende inspanning op het vlak van vorming en opleiding. Deze bijkomende inspanning wordt gerealiseerd door een sectorale bijdrage van 0,10 % op de lonen gedurende de jaren 2003 en 2004. Aldus levert de sector haar aandeel tot de uitvoering van het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te doen, met als doel België op het traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden, d.w.z. van 1,2 % tot 1,9 % van de loonkost. Deze 0,10 % bijdrage zal aangewend worden in het kader van de opleidingsplannen en het trekkingsrecht. Hierover zal een afzonderlijke CAO gesloten worden.

Daarnaast doet de sector in uitvoering van de Wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de période 2003-2004, een inspanning van 0,20 % voor de vorming en opleiding van risicogroepen. Over de vorming en opleiding van deze risicogroepen zal een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die vóór 1 juli 2003 zal neergelegd worden op de griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

4

Bijgevolg zal voor de jaren 2003 en 2004 van de textiel- en breigoedondernemingen een globale bijdrage van 0,30 % ten laste van de werkgevers geïnd worden voor vorming en opleiding. De statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds zullen in die zin aangepast worden.

HOOFDSTUK V. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Algemeen stelsel

Artikel 15

Het stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 april 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1981, respectievelijk verlengd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 december 1985 tot 31 december 1989 bij CAO van 10 februari 1989 tot 31 december 1990, bij CAO van 21 februari 1991 tot 31 december 1992, bij CAO van 4 maart 1993 tot 31 december 1994, bij CAO van 13 april 1995 tot 31 december 1996, bij CAO van 25 april 1997 tot 31 december 1998 en bij CAO van 2 april 1999 tot 31 december 2000 en bij de CAO van 30 maart 2001 tot 31 december 2002 wordt met een nieuwe termijn van twee jaren verlengd tot 31 december 2004 binnen de voorwaarden aangeduid door hiernavolgend artikel 16.

Artikel 16

- a) Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen wordt vanaf 01.01.2003 de minimumleeftijd om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen vastgesteld op 58 jaar.
- b) Naast de anciënniteitvoorwaarden vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992 dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van volgende anciënniteitvoorwaarden :

ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie en/of vlasbereiding;

ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie en/of vlasbereiding tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar artikel 2 § 3 van voormeld koninklijk besluit.

Artikel 17

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 2003 en 2004 tot het brugpensioenstelsel toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de textielnijverheid en het breiwerk.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22 december 1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 18

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Tevens wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, in de zin zoals hierboven aangeduid.

.Conventioneel brugpensioen voor werklieden met nachtprestaties

Artikel 19

Er wordt een stelsel van aanvullende vergoeding, ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen, ingesteld vanaf 1 januari 2003 ten voordele van de werklieden van 56 jaar met nachtprestaties.

Deze werklieden moeten voldoen aan alle wettelijke en réglementaire voorwaarden die de toegang tot dit bijzonder conventioneel brugpensioenstelsel mogelijk maken, evenals aan de anciënniteitvoorwaarden zoals bepaald in artikel 16 litt. b) hierboven.

Artikel 20

Aan voormelde werklieden die in de loop van de jaren 2003 en 2004 tot het brugpensioenstelsel toetreden wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid en het breiwerk.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22 december 1989, door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, door de wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 21

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijk collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01.01.2003 evenwel onder de opschortende voorwaarde dat de desbetreffende reglementering dergelijk brugpensioenstelsel zal toelaten.

Tevens wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, in de zin zoals hierboven aangeduid.

HOOFDSTUK VI. *UITBOUW 2de PENSIOENPIJLER - SECTORIEEL PENSIOEN-FONDS*

Artikel 22

Vanaf 1 januari 2005 wordt het sectorieel pensioenfonds opgericht. Dit fonds wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen en paritair beheerd. Alle modaliteiten hieromtrent zullen worden vastgelegd in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

In het kader van de toekomstige wetgeving betreffende de sectorale pensioenfondsen en de uitvoeringsbesluiten wordt een paritaire werkgroep opgericht die de uitbouw van een sectorieel pensioen in de textielnijverheid en het breiwerk zal onderzoeken met het doel vanaf 2005 met een sectorieel pensioenfonds te starten.

HOOFDSTUK VII. TOENADERING ARBEIDERS-BEDIENDEN

Artikel 23

Vanaf 1 april 2004 en vanaf het ogenblik dat de arbeider 5 jaar ononderbroken anciënniteit heeft bereikt in de onderneming op het ogenblik dat de arbeidsongeschiktheid een aanvang neemt, wordt de eerste carensdag waarvan sprake in artikel 52§1 tweede alinéa van de wet van 03.07.1978 inzake de arbeidsovereenkomsten, per kalenderjaar gedekt door loon, d.w.z. het normale loon dat de arbeider zou ontvangen hebben indien hij op die dag zou gewerkt hebben.

Artikel 24

In artikel 5, 1ste alinéa, van het Statuut van de meestergasten in de textielnijverheid vastgelegd bij CAO van 26.10.1962 worden de woorden "13 weken" vervangen door de woorden "26 weken".

Voormelde 1^{ste} alinéa van artikel 5 wordt aangevuld met volgende bepaling: *"In geval van afdanking met het oog op brugpensioen gelden de wettelijke opzeggingstermijnen van 4 of 8 weken."*

HOOFDSTUK VIII. WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS

Artikel 25

Het niet terugvorderbaar voorschot wordt vanaf 2003 op 123,90 EUR gebracht.

Artikel 26

De werkgeversbijdrage voor de sectie voordelen aan de gesyndiceerden wordt met 0,20% verhoogd en dus van 1,95% op 2,15% gebracht. Aangezien de eerste en tweede inning 2003 reeds zijn verricht, worden de derde en vierde inning voor 2003 op 2,35% gebracht. Deze bijdrage wordt terug op 2,15% gebracht vanaf de eerste inning van 2004.

Artikel 27

De bepalingen van artikel 31 van de CAO van 30 maart 2001 betreffende het toekennen van (een) bezoldigde afwezigheidsdag(en) worden samen met de praktisch uitgewerkte toepassingsmodaliteiten verder gezet.

Voor de toekenning van de anciënniteitdag wordt, wanneer een arbeider wordt afgedankt ingevolge herstructurering zoals bepaald in artikel 9 - KB 07.12.1992 inzake werkloosheid, ingevolge een sluiting of een faling, de anciënniteit verworven bij de werkgever die afdankt behouden, voorzover de arbeider in dienst treedt van de nieuwe werkgever binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) volgend op de dag dat de tewerkstelling bij de vorige werkgever een einde heeft genomen.

Artikel 28

Voor de arbeider(ster) die wordt afgedankt om welke reden ook, behoudens zwaarwichtige redenen, en op het ogenblik van de uitdiensttreding tenminste de leeftijd van 54 jaar heeft bereikt, wordt de bijkomende werkloosheidsvergoeding op 3,72 EUR (150 BEF) per dag vastgesteld. Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met het stelsel van het conventioneel brugpensioen noch met het wettelijk pensioenstelsel.

De voorwaarden om recht te hebben op deze verhoogde bijkomende werkloosheidsvergoeding zijn :

40 jaar beroepsloopbaan bewijzen overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 § 5 van het KB van 07.12.1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen.

20 jaar beroepsloopbaan bewijzen in de textielsector d.w.z. 20 jaar verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met één of meerdere werkgevers die afhangt(en) van het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk.

Artikel 29

Voor de sectie sociale begeleiding wordt de werkgeversbijdrage met 0,10% verhoogd en dus van 0,20% op 0,30% gebracht. Aangezien de eerste en tweede inning 2003 reeds zijn verricht, worden de derde en vierde inning 2003 op 0,40% gebracht. Deze bijdrage wordt terug op 0,30% gebracht vanaf de eerste inning van 2004.

Artikel 30

Het Waarborg- en Sociaal Fonds stelt voor het jaar 2003 en 2004 telkens een bedrag overeenstemmend met een bijdrage van 0,05 % van de jaarlonen (aan 100%) ter beschikking voor het bevorderen van de internationale solidariteit. De verhoudingsgewijze toewijzing van dit bedrag aan de drie ondertekenende werknemersorganisaties textielvakbonden gebeurt op dezelfde manier als voor de CAO 2001-2002.

Artikel 31

De statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds worden aangepast met hetgeen voorafgaat.

HOOFDSTUK IX. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID**Artikel 32**

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR bruto per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor werklieden, wordt verhoogd tot 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen hoger komt te liggen dan de drempel die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de persoonlijke afhouding voor de werknemer zonder gezinslast die wordt gestort aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

4

Artikel 33

De werkgeversbijdrage wordt met 0,10% verhoogd en dus van 1,35% op 1,45% gebracht. Aangezien de eerste en tweede inning 2003 reeds zijn verricht, worden de derde en vierde inning 2003 op 1,55% gebracht. Deze bijdrage wordt terug op 1,45% gebracht vanaf de eerste inning van 2004.

Artikel 34

De beslissing van het PC inzake overstap van het vervroegd (ondernemings)brugpensioen naar het sectoraal brugpensioen wordt voor de jaren 2003-2004 verdergezet.

Artikel 35

De statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid worden aangepast gelet op hetgeen voorafgaat.

HOOFDSTUK X. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 36

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om in het kader van de toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een eenparig positief advies in het Paritair Comité voor de textielnijverheid en het Breiwerk uit te brengen, met het oog op het bekomen van de verlenging van de bestaande afwijkingsbesluiten inzake tijdelijke werkloosheid.

HOOFDSTUK XI. SOCIAAL OVERLEG IN DE KMO'S

Artikel 37

Per gewestelijk contactcomité zullen op vraag van de meest gereede partij alle problemen onderzocht worden die onder de bevoegdheid vallen van het statuut van de syndicale afvaardiging.

HOOFDSTUK XII. KLEIN VERLET

Artikel 38

Bij overlijden van de partner of een kind van de arbeider of van een kind van de partner van de arbeider worden de wettelijk voorziene 3 dagen klein verlet op 4 dagen gebracht.

HOOFDSTUK XIII. *OVERBRUGGINGSPLOEGEN*

Artikel 39

Een aantal regelingen in verband met het functioneren van de (1/2) overbruggingsploegen zullen het voorwerp uitmaken van een studie in een paritaire werkgroep.

De opzeggingstermijn van de ½ overbruggingsploegen wordt vanaf de ondertekening van onderhavige CAO van 6 maanden op 3 maanden gebracht.

HOOFDSTUK XIV. *MAALTIJDCHEQUES*

Artikel 40

Voor de période van 01.10.2003 tot 31.12.2003 worden overeenkomstig de RSZ-reglementering maaltijdcheques toegekend waarvan het bedrag en de toepassingsmodaliteiten worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO.

HOOFDSTUK XV. *DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN VAN DE CONTRACTERENDE PARTIJEN*

Artikel 41

Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004. Zij bepaalt het geheel der nieuwe sociale voordelen van toepassing gedurende gans de hiervoor vermelde période.

Bijgevolg waarborgen de contracterende partijen gedurende deze période de inachtneming van de aangegane verbintenissen met betrekking tot de sociale vrede en de opvoering van de productiviteit hetgeen het volgende inhoudt :

- a) tijdens gans 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 onder geen enkel geval terug in betwisting worden gebracht door de syndicale organisaties, de werknemers, de patroonsvereniging 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.

- 4
- d) wanneer zich op sectorieel 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 42

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.