

<b>PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID PC 120</b>	<b>COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE CP 120</b>
<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 MAART 2023 BETREFFENDE HET RECHT OP DECONNECTIE</b>	<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 MARS 2023 RELATIVE AU DROIT A LA DECONNEXION</b>
<p>Gelet op de artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, zoals gewijzigd door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen;</p> <p>Gelet op hoofdstuk 8 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen,</p>	<p>Vu les articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, comme modifiés par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail;</p> <p>Vu le chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail,</p>
<b>WORDT TUSSEN</b>  Algemeen Christelijk Vakverbond Algemene Centrale ABVV Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, enerzijds,  EN  FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie, anderzijds  HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:	<b>IL EST CONVENU ENTRE</b>  Confédération des Syndicats Chrétiens Centrale Générale FGTB Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,  ET  FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement, d'autre part,  CE QUI SUIT:
<b>HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES</b>
<b><u>Artikel 1</u></b>  §1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen die tenminste 20 werknemers tewerkstellen en op alle erin tewerkgestelde arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid (PC nr. 120), met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van de Paritaire	<b><u>Article 1</u></b>  §1 La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile qui occupent au moins vingt travailleurs et à tous les ouvriers qui y sont occupés et qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire de l'industrie textile (CP 120), à l'exception des entreprises et des ouvriers y occupés qui relèvent de la compétence des Sous-Commissions Paritaires de l'industrie textile de

<p>Subcomités voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC nr. 120.01) en voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen (PSC nr. 120.03).</p> <p>§2 Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p>l'arrondissement administratif de Verviers (SCP n° 120.01) et de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement (SCP n° 120.03).</p> <p>§2 On entend par «ouvriers» les ouvriers et les ouvrières.</p>
<p><b><u>Art. 2</u></b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie evenals hoofdstuk 8 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.</p>	<p><b><u>Art. 2</u></b></p> <p>La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale ainsi que du chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.</p>
<p><b><u>Art. 3</u></b></p> <p>Met het oog op het goed functioneren van de onderneming, op de productiviteit en motivatie van de werknemers, de eerbiediging van de rusttijden, het mentaal en fysiek welzijn en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers, en in overeenstemming met bepalingen inzake arbeidsduur en arbeidstijden in wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen, arbeidsovereenkomsten en eventuele andere contractuele bepalingen of afspraken, heeft de arbeider het recht op deconnectie.</p>	<p><b><u>Art. 3</u></b></p> <p>Eu égard au bon fonctionnement de l'entreprise, à la productivité et à la motivation des travailleurs, au respect des temps de repos, au bien-être mental et physique et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs, et conformément aux dispositions relatives à la durée du travail et aux temps de travail énoncées dans la législation, les conventions collectives de travail, les règlements de travail, les contrats de travail et dans d'autres dispositions ou accords contractuels éventuels, l'ouvrier a le droit à la déconnexion.</p>
<p><b><u>Art. 4</u></b></p> <p>Het recht op deconnectie maakt deel uit van het welzijnsbeleid en het overleg dienaangaande in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.</p>	<p><b><u>Art. 4</u></b></p> <p>Le droit à la déconnexion fait partie de la politique de bien-être et la concertation à ce sujet au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.</p>
<p><b>HOOFDSTUK II – MODALITEITEN EN TOEPASSINGSVOORWAARDEN VAN HET RECHT OP DECONNECTIE</b></p>	<p><b>CHAPITRE II – MODALITES ET CONDITIONS D'APPLICATION DU DROIT A LA DECONNEXION</b></p>
<p><b><u>Art. 5</u></b></p> <p>Met het oog op een beter evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemer gelden de volgende praktische modaliteiten voor de toepassing door de arbeiders van hun recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters:</p>	<p><b><u>Art. 5</u></b></p> <p>En vue d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du travailleur, les modalités pratiques suivantes régissent l'application par les ouvriers de leur droit de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail:</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buiten de op hen van toepassing zijnde uurroosters zijn de arbeiders niet verplicht bereikbaar te zijn voor de werkgever (leidinggevend, collega's, ondergeschikten). Dit houdt o.a. in dat de arbeiders niet verplicht zijn werkgerelateerde e-mails, berichten, telefoongesprekken of andere vormen van communicatie te beantwoorden buiten de werkuren of werk te verrichten of op te volgen. Zij hebben ook het recht buiten de arbeidsuren en in het weekend, op feest- en vakantiedagen, alsmede tijdens perioden van schorsing van hun arbeidsovereenkomst, te disconnecteren en zich los te koppelen van de professionele digitale informatie- en communicatiestroom, zonder dat dit nadelige gevolgen kan hebben voor de arbeider.</li> <li>• Leidinggevend waken er over om hun medewerkers buiten de op hen van toepassing zijnde uurroosters niet te contacteren, tenzij in geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid.</li> <li>• Voor arbeiders die oproepbaar/standby zijn voor dringende tussenkomsten of vervanging van afwezigen om het goed functioneren van de onderneming te garanderen of die deel uitmaken van een wachtdienst, blijven de hierover op ondernemingsvlak gemaakte afspraken gelden.</li> <li>• Voor arbeiders die zich omwille van de aard van hun functie regelmatig buiten de onderneming bevinden, gelden de op ondernemingsvlak gemaakte afspraken over zowel bereikbaarheid als onbereikbaarheid (ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de arbeider te bereiken of niet te bereiken moet zijn) tijdens de arbeidsuren.</li> <li>• M.b.t. het gebruik van de communicatiemiddelen die niet direct verband houden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar het arbeidsreglement en/of andere afspraken op ondernemingsvlak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En dehors des horaires qui leur sont applicables, les ouvriers ne sont pas obligés d'être joignables par l'employeur (supérieurs, collègues, subordonnés). Cela implique notamment qu'en dehors des heures de travail, les ouvriers ne sont pas obligés de répondre à des e-mails, messages, appels téléphoniques ou autres formes de communication liée au travail, ni d'effectuer ou de suivre des tâches. De même, ils ont le droit de se détacher et de se déconnecter du flux d'information et de communication numérique professionnel en dehors des heures de travail, pendant le week-end, les jours fériés et les jours de congé, ainsi que durant les périodes de suspension de leur contrat de travail, sans aucune conséquence défavorable pour l'ouvrier.</li> <li>• Les supérieurs veillent à ne pas contacter leurs collaborateurs en dehors des horaires qui leur sont applicables, sauf en cas de force majeure ou de nécessité imprévue.</li> <li>• Concernant les ouvriers d'astreinte/ stand-by pour des interventions urgentes ou pour le remplacement des absents en vue de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise ou qui font partie d'un service de garde, les accords fixés à ce sujet au niveau de l'entreprise restent en vigueur.</li> <li>• Les ouvriers qui exercent une fonction supposant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise, sont soumis aux accords conclus au niveau de l'entreprise à l'égard d'accessibilité et non-accessibilité (moments ou périodes où l'ouvrier doit être joignable/n'est pas joignable) durant les heures de travail.</li> <li>• En ce qui concerne l'utilisation de moyens de communication qui ne sont pas directement liés à l'exécution du contrat de travail, il est fait référence au règlement du travail et/ou à d'autres accords au niveau de l'entreprise.</li> </ul>
<p><b>HOOFDSTUK III – RICHTLIJNEN VOOR HET GEBRUIK VAN DIGITALE COMMUNICATIEMIDDELEN EN -VORMEN</b></p>	<p><b>CHAPITRE III – CONSIGNES RELATIVE A UN USAGE DES MOYENS ET FORMATS DE COMMUNICATION NUMÉRIQUES</b></p>
<p><u>Art. 6</u></p> <p>De bepalingen van dit hoofdstuk strekken ertoe richtlijnen te geven voor een dusdanig gebruik van de</p>	<p><u>Art. 6</u></p> <p>Les dispositions de ce chapitre visent à donner des consignes relatives à un usage des outils numériques</p>

<p>digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de arbeiders gewaarborgd blijven.</p>	<p>qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale des ouvriers soient garantis.</p>
<p><b><u>Art. 7</u></b></p> <p>Onder digitale communicatiemiddelen en -vormen worden verstaan: telefoons, PC's, tablets, biepders, slimme horloges en andere communicatiemiddelen die het mogelijk maken om e-mails, voicemail, video's en berichten te sturen en te ontvangen en gebruik te maken van of toegang te krijgen tot intranet, extranet en apps zoals Messenger, Whatsapp, Facebook, Twitter, LinkedIn, enz.</p>	<p><b><u>Art. 7</u></b></p> <p>On entend par moyens et formes de communication : les téléphones, ordinateurs, tablettes, bipeurs, montres connectées et autres moyens de communication qui permettent d'envoyer et de recevoir des e-mails, messages, messages vocaux et vidéos, et d'utiliser ou d'accéder à l'intranet, l'extranet et des applications comme Messenger, WhatsApp, Facebook, Twitter, LinkedIn, etc.</p>
<p><b><u>Art. 8</u></b></p> <p>Om de efficiëntie van de communicatie te garanderen en een overvloed aan e-mails en andere berichten te voorkomen, bevelen de sectorale sociale partners de arbeiders aan rekening te houden met de volgende praktische instructies en goede praktijken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ga steeds na of een e-mail of een ander bericht de meest passende en effectieve manier is om contact op te nemen met een collega.</li> <li>• Ga zorgvuldig en spaarzaam om met de functies "CC" of "BCC".</li> <li>• Vermijd het gebruik van de "reply to all" functie tenzij de boodschap ook iedereen aanbelangt.</li> <li>• Zorg voor een duidelijke onderwerpregel zodat de ontvanger onmiddellijk de inhoud kan identificeren.</li> <li>• Gebruik de functie "hoge prioriteit" enkel voor urgente en belangrijke berichten.</li> <li>• Overweeg het gebruik van andere communicatiemiddelen (in persoon, telefoon) voor zaken die echt prioritair zijn.</li> <li>• Stel in geval van geplande afwezigheid een out-of-office, automatisch antwoord in. Een goed out-of-office bericht bevat de melding dat je momenteel niet beschikbaar bent, wanneer je weer terug bent en wie gecontacteerd kan worden in jouw plaats. Je kunt een automatisch antwoord ook gebruiken om te bevestigen dat een e-mail is ontvangen (maar momenteel niet behandeld kan worden).</li> </ul>	<p><b><u>Art. 8</u></b></p> <p>Afin de garantir l'efficacité de la communication et d'éviter toute surcharge d'e-mails et d'autres messages, les partenaires sociaux sectoriels conseillent aux ouvriers de respecter les consignes et bonnes pratiques suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandez-vous toujours si un e-mail ou un autre type de message constitue le moyen le plus approprié et le plus efficace de contacter un collègue.</li> <li>• Utilisez les fonctions "CC" et "BCC" avec prudence et modération.</li> <li>• Évitez la fonction "répondre à tous", sauf si le message concerne vraiment tout le monde.</li> <li>• Rédigez une ligne d'objet claire, afin que le destinataire puisse immédiatement cerner le contenu de votre message.</li> <li>• N'utilisez la fonction "priorité élevée" que pour les messages urgents et importants.</li> <li>• Envisagez d'autres moyens de communication (face à face, téléphone) pour les questions vraiment prioritaires.</li> <li>• En cas d'absence prévue, paramétrez un message d'absence automatique ("out of office"). Un bon message d'absence comprend la notification de votre absence temporaire, la date ou l'heure de votre retour et la personne à contacter dans l'intervalle. Vous pouvez aussi utiliser ce type de message automatique pour confirmer qu'un e-mail a bien été reçu (mais ne peut être traité dans l'immédiat).</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentreer het behandelen van e-mails op bepaalde afgebakende momenten van de werkdag, bv. aan het begin van elk werkblok. Weet dat mails in de regel geen onmiddellijk antwoord behoeven en dat vragen vaak aan meerdere mensen tegelijk gesteld worden.</li> <li>• Bij afwezigheden kunnen telefonische oproepen overgenomen worden door collega's; de arbeider moet instaan voor het doorschakelen van zijn gsm/telefoon naar het afgesproken nummer.</li> </ul> <p>Deze lijst strekt tot voorbeeld en is niet exhaustief.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traitez vos e-mails à des moments précis de la journée, par ex. au début de chaque "plage" de travail. Gardez à l'esprit que, en principe, les e-mails n'exigent pas de réponse immédiate et que les questions sont souvent posées à plusieurs personnes à la fois.</li> <li>• En cas d'absence, les appels téléphoniques peuvent être pris en charge par des collègues; l'ouvrier veillera alors au transfert de son gsm/téléphone vers le numéro convenu.</li> </ul> <p>Cette liste sert d'exemple et n'est pas exhaustive.</p>
<p><b>HOOFDSTUK IV – FORMINGS- EN SENSIBILISERINGSACTIES</b></p>	<p><b>CHAPITRE IV – FORMATIONS ET ACTIONS DE SENSIBILISATION</b></p>
<p><b><u>Art. 9</u></b></p> <p>De werkgever voorziet op gezette tijdstippen vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.</p> <p>Hiertoe bevelen de sociale partners volgende voorbeelden aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In de onthaalbrochure wordt aandacht gegeven aan het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en aan de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.</li> <li>• De inschakeling van een automatische handtekening in e-mails die aangeeft dat niet onmiddellijk een antwoord is vereist.</li> <li>• De invoering van een waarschuwingsbericht als de arbeider buiten de werktijd e-mails verzendt.</li> </ul>	<p><b><u>Art. 9</u></b></p> <p>Pour les travailleurs et les supérieurs, l'employeur prévoit des actions périodiques de formation et de sensibilisation à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive.</p> <p>À cette fin, les partenaires sociaux recommandent les exemples suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La brochure d'accueil aborde l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à la surconnexion.</li> <li>• L'activation d'une signature automatique dans les e-mails indiquant qu'une réponse n'est pas requise immédiatement.</li> <li>• L'introduction d'un message d'avertissement si l'ouvrier envoie des e-mails en dehors des heures de travail.</li> </ul>
<p><b><u>Art. 10</u></b></p> <p>De in artikel 9 bedoelde vormings- en sensibiliseringsacties worden op gezette tijdstippen geëvalueerd en desgevallend aangepast en bijgestuurd met inachtneming van de regels van het sociaal overleg binnen de onderneming.</p>	<p><b><u>Art. 10</u></b></p> <p>Les actions de formation et de sensibilisation visées à l'article 9 sont évaluées à intervalles réguliers et, le cas échéant, ajustées et rectifiées dans le respect des règles de la concertation sociale au sein de l'entreprise.</p>

HOOFDSTUK V – EINDBEPALINGEN	CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES
<p><b><u>Art. 11</u></b></p> <p>Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan op ondernemingsvlak bestaande afspraken betreffende het recht op deconnectie, voor zover zij niet strijdig zijn met de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Op ondernemingsvlak kunnen bijkomende afspraken betreffende het recht op deconnectie gemaakt worden voor zover zij niet strijdig zijn met onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><b><u>Art. 11</u></b></p> <p>La présente convention collective de travail n'affecte pas les accords existants au niveau de l'entreprise concernant le droit à la déconnexion, dans la mesure où ils ne sont pas contraires aux dispositions de la présente convention collective de travail.</p> <p>Des accords complémentaires concernant le droit à la déconnexion peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, pour autant qu'ils ne soient pas contraires à la présente convention collective de travail.</p>
<p><b><u>Art. 12</u></b></p> <p>Deze collectieve overeenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2023. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur en kan slechts opgezegd worden mits een vooropzeg van zes maanden, schriftelijk aan de ondertekenende partijen betekend.</p>	<p><b><u>Art. 12</u></b></p> <p>La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée et ne peut être dénoncée que moyennant un préavis de six mois, notifié par écrit aux parties signataires.</p>
<p><b><u>Art. 13</u></b></p> <p>De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.</p>	<p><b><u>Art. 13</u></b></p> <p>Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>
<p><b><u>Art. 14</u></b></p> <p>Overeenkomstig artikel 14, punt 1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door</p>	<p><b><u>Art. 14</u></b></p> <p>Conformément à l'article 14, point 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui y souscrivent au nom des organisations des travailleurs d'une part et au nom des organisations des employeurs d'autre part sont remplacées par les</p>

de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.	procès-verbaux de la réunion signés par le président et le secrétaire et approuvés par les membres.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------