

|  |   |
|--|---|
| <p style="text-align: center;"><b>PARITAIR COMITE VOOR DE<br/>       TEXTIELNIJVERHEID<br/>       PC 120</b></p>   | <p style="text-align: center;"><b>COMMISSION PARITAIRE DE<br/>       L'INDUSTRIE TEXTILE<br/>       PC 120</b></p>  |
| <p style="text-align: center;"><b>ALGEMENE NATIONALE<br/>       COLLECTIEVE<br/>       ARBEIDSOVEREENKOMST<br/>       VAN 24 OKTOBER 2023</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>CONVENTION COLLECTIVE<br/>       DE TRAVAIL<br/>       NATIONALE GENERALE<br/>       DU 24 OCTOBRE 2023</b></p>   |
| <p>CAO van 3 mei 1972: datum registratie 15 mei 1972, registratienummer 1279/CO/120<br/>       CAO van 30 maart 2001: datum registratie 7 juni 2001; registratienummer 57394/CO/120<br/>       CAO van 13 juni 2005: datum registratie 1 augustus 2005, registratienummer 75903/CO/120<br/>       CAO van 30 mei 2011 datum registratie 28 juni 2011, registratienummer 104520/CO/120<br/>       CAO van 2 juli 2019: datum registratie 6 september 2019; registratienummer 153633/CO/120<br/>       CAO van 23 oktober 2019: datum registratie 10 december 2019; registratienummer 155816/CO/120<br/>       CAO van 24 november 2021: datum registratie 7 juni 2022, registratienummer 173233/CO/120<br/>       CAO van 29 juni 2022: datum registratie 9 september 2022, registratienummer 175230/CO/120</p> | <p>CCT du 3 mai 1972 : date d'enregistrement 15 mai 1972, numéro d'enregistrement 1279/CO/120<br/>       CCT du 30 mars 2001 : date d'enregistrement 7 juin 2001, numéro d'enregistrement 57394/CO/120<br/>       CCT du 13 juin 2005 : date d'enregistrement 1<sup>er</sup> août 2005, numéro d'enregistrement 75903/CO/120<br/>       CCT du 30 mai 2011 : date d'enregistrement 28 juin 2011, numéro d'enregistrement 104520/CO/120<br/>       CCT du 2 juillet 2019 : date d'enregistrement 6 septembre 2019, numéro d'enregistrement 153633/CO/120<br/>       CCT du 23 octobre 2019 : date d'enregistrement 10 décembre 2019, numéro d'enregistrement 155816/CO/120<br/>       CCT du 24 novembre 2021: date d'enregistrement 7 juin 2022, numéro d'enregistrement 173233/CO/120<br/>       CCT du 29 juin 2022 : date d'enregistrement 9 septembre 2022, numéro d'enregistrement 175230/CO/120</p> |
| <p>Gelet op het Koninklijk besluit van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad in uitvoering van het afsprakenkader dat op 6 april 2023 op interprofessioneel niveau in de groep van Tien werd gesloten;</p> <p>Gelet op het ontwerpakkoord van 26 september 2023,</p>  | <p>Vu l'arrêté royal du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;</p> <p>Vu les conventions collectives de travail du 30 mai 2023, conclues au sein du Conseil national du Travail, portant exécution à l'accord-cadre du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix;</p> <p>Vu le projet d'accord du 26 septembre 2023,</p>   |
| <p><b>WORDT TUSSEN</b></p> <p>Algemeen Christelijk Vakverbond<br/>       Algemene Centrale ABVV<br/>       Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,<br/>       enerzijds,</p> <p>EN</p> <p>FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie,<br/>       anderzijds</p> <p><b>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</b></p>   | <p><b>IL EST CONVENU ENTRE</b></p> <p>Confédération des Syndicats Chrétiens<br/>       Centrale Générale FGTB<br/>       Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique<br/>       d'une part,</p> <p>ET</p> <p>FEDUSTRIA, la fédération des industries du textile, du bois et de l'ameublement<br/>       d'autre part,</p> <p><b>CE QUI SUIT:</b></p>   |

|  |   |
|--|---|
| <b>HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST</b>  | <b>CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION</b>   |
| <p><b><u>Artikel 1</u></b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en op de arbeiders die zij tewerkstellen, met uitzondering van de Celanese Production Belgium BV en Celanese BV waarvoor hoofdstuk VI, VIII en IX evenwel van toepassing zijn en met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het paritair subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01) en het paritair subcomité voor het vervaardigen en de handel van zakken in jute of in vervangingsmaterialen(PSC 120.03).</p> <p>Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p> | <p><b><u>Article 1er</u></b></p> <p>La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et aux ouvriers y occupés qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire de l'industrie textile, à l'exception de la SRL. Celanese Production Belgium et de la SRL. Celanese, pour lesquelles les chapitres VI, VIII et IX sont toutefois applicables, à l'exception des entreprises et des ouvriers qu'elles occupent ressortissant à la Sous-Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (SCP 120.01) et à la Sous-Commission Paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement (SCP 120.03).</p> <p>On entend par «ouvriers» les ouvriers et les ouvrières.</p> |
| <b>HOOFDSTUK II. KOOPKRACHTPREMIE</b>  | <b>CHAPITRE II. PRIME POUVOIR D'ACHAT</b>   |
| <p><b><u>Art. 2.</u></b></p> <p>In toepassing van artikel 19 quinquies, §5 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024, worden de volgende afspraken gemaakt omtrent een sectorale regeling voor de toekenning van een koopkrachtpremie aan de arbeiders.</p>   | <p><b><u>Art. 2.</u></b></p> <p>En application de l'article 19 quinquies, §5 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de la Loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociations salariale pour la période 2023-2024, les dispositions suivantes sont prises en ce qui concerne un régime sectoriel d'octroi d'une prime de pouvoir d'achat aux ouvriers.</p>   |
| <p><b><u>Art. 3.</u></b></p> <p>Aan de arbeiders wordt een sectorale koopkrachtpremie toegekend volgens de onderstaande modaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In de ondernemingen met een ROA in 2022 van minstens 5 %: koopkrachtpremie van 100 euro;</li> <li>• In de ondernemingen met een ROA in 2022 die minstens 5% hoger is dan de gemiddelde ROA's over de jaren 2017-2021 (5 boekjaren): koopkrachtpremie van 300 euro;</li> </ul>   | <p><b><u>Art. 3</u></b></p> <p>Une prime sectorielle de pouvoir d'achat est accordée aux ouvriers selon les modalités ci-dessous:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur d'au moins 5 % : prime de pouvoir d'achat de 100 euros;</li> <li>• Dans les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur d'au moins 5 % à la moyenne des ROA sur les années 2017-2021 (5 exercices) : prime de pouvoir d'achat de 300 euros;</li> </ul>  |

|   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• In de ondernemingen met een ROA in 2022 die minstens 30% hoger is dan de gemiddelde ROA's over de jaren 2017-2021 (5 boekjaren): koopkrachtpremie van 500 euro.</li> </ul> <p>Onder ROA wordt verstaan de Return on Assets, zijnde de bedrijfswinst (code 9901 van de jaarrekening) gedeeld door het balanstotaal (code 10/49 of code 20/58).</p> <p>Het vervullen van de voorwaarde voor hoge of uitzonderlijk hoge winst wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit.</p> <p>In de berekening van het gemiddelde wordt in de teller een bedrijfsverlies (code 9901) in een bepaald jaar gelijkgesteld aan nul en wordt als jaar meegeteld in de noemer.</p> <p>Bedrijven met een overgedragen verlies in 2022 worden uitgesloten.</p> <p>Het resultaat moet op autonome wijze behaald zijn en niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bv. een fusie of een overname.</p> <p>De totale kost (koopkrachtpremie + patronale last) voor alle werknemers samen mag niet meer dan 25 % van de winst (code 9901) bedragen, zoniet pro rata herberekening van de premie i.f.v de beschikbare enveloppe.</p> <p>Een koopkrachtpremie die reeds werd toegekend op ondernemingsniveau, wordt in mindering gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.</p> <p>Een door de onderneming toegekende winstpremie voor het boekjaar 2022, wordt in mindering gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.</p> <p>Indien het boekjaar afsluit op 31 maart, wordt rekening gehouden met het boekjaar van 1 april 2022 t/m 31 maart 2023.</p> <p>Indien het boekjaar afsluit op 30 september, wordt rekening gehouden met het boekjaar van 1 oktober 2021 t/m 30 september 2022.</p> <p>Indien het boekjaar start op 1 juli, wordt rekening gehouden met het boekjaar van 1 juli 2021 t/m 30 juni 2022.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur d'au moins 30 % à la moyenne des ROA sur les années 2017-2021 (5 exercices) : prime de pouvoir d'achat de 500 euros.</li> </ul> <p>Par ROA on entend le Return on Assets, c'est-à-dire le bénéfice d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) divisé par le total du bilan (code 10/49 of code 20/58).</p> <p>La condition de bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés est évaluée au niveau de l'entité juridique.</p> <p>Dans le calcul de la moyenne, une perte d'exploitation (code 9901) au cours d'une année donnée est considérée comme égale à zéro et est comptée comme une année pour le dénominateur.</p> <p>Les entreprises ayant une perte reportée en 2022 sont exclues.</p> <p>Le résultat doit avoir été obtenu de manière autonome et non à la suite d'événements particuliers tels que par exemple une fusion ou une acquisition.</p> <p>Le coût total (prime pouvoir d'achat + charges patronales) pour l'ensemble des travailleurs ne peut excéder 25 % du bénéfice (code 9901), sinon recalcul de la prime au prorata en fonction de l'enveloppe disponible.</p> <p>Une prime pouvoir d'achat déjà accordée au niveau de l'entreprise sera déduite de la prime pouvoir d'achat sectorielle.</p> <p>Une prime de bénéfice accordée par l'entreprise pour l'exercice 2022 sera déduite de la prime pouvoir d'achat sectorielle.</p> <p>Si l'exercice est clôturé le 31 mars, c'est l'exercice du 1er avril 2022 au 31 mars 2023 inclus qui est pris en compte.</p> <p>Si l'exercice est clôturé le 30 septembre, c'est l'exercice du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022 inclus qui est pris en compte.</p> <p>Si l'exercice commence le 1er juillet, c'est l'exercice du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 inclus qui est pris en compte.</p> |
|---|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>De toekenning van de koopkrachtpremie gebeurt uiterlijk op 31 december 2023 onder de vorm van elektronische consumptiecheques en op basis van de volgende modaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in dienst op 31 oktober 2023, met minimum 1 maand anciënniteit;</li> <li>• pro rata de effectieve tewerkstelling in de referentieperiode van 1 november 2022 t/m 31 oktober 2023;</li> <li>• met effectieve tewerkstelling worden gelijkgesteld: schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van voltijds tijdskrediet of voltijds themaverlof en arbeidsongeschiktheid van meer dan 3 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van het gewaarborgd loon;</li> <li>• pro rata voor deeltijdsen en nieuwe indiensttredingen;</li> <li>• aan werknemers ontslagen om dringende reden wordt geen koopkrachtpremie toegekend.</li> </ul> | <p>L'attribution de la prime pouvoir d'achat se fait au plus tard le 31 décembre 2023 sous la forme de chèques de consommation électroniques et selon les modalités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en service au 31 octobre 2023, avec au minimum 1 mois d'ancienneté;</li> <li>• octroi au prorata de l'occupation effective pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre 2022 au 31 octobre 2023 inclus;</li> <li>• sont assimilées à des prestations effectives: les suspensions de l'exécution du contrat de travail, à l'exception du crédit-temps à temps plein ou d'un congé thématique à temps plein, et d'une incapacité de travail de plus de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour de salaire garanti;</li> <li>• octroi au prorata pour les travailleurs à temps partiel et pour les nouveaux arrivés;</li> <li>• aucune prime pouvoir d'achat n'est accordée aux travailleurs licenciés pour motif grave.</li> </ul> |
| <p><b>HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGS-<br/>VERBINTENISSEN</b></p>  | <p><b>CHAPITRE III. OBLIGATIONS D'EMPLOI</b></p>  |
| <p><u>Art. 4.</u></p> <p>De tewerkstellingsverbintenissen, zoals bedoeld in artikel 10 en 11 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2005 en laatst verlengd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2021 worden opnieuw verlengd voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.</p>  | <p><u>Art. 4.</u></p> <p>Les obligations d'emploi, telles que prévues aux articles 10 et 11 de la convention collective de travail nationale générale du 13 juin 2005 et dernièrement prolongées par la convention collective de travail nationale générale du 24 novembre 2021, sont une nouvelle fois prolongées pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus.</p>   |
| <p><b>HOOFDSTUK IV. MOBILITEIT</b></p>  | <p><b>CHAPITRE IV. MOBILITE</b></p>   |
| <p><u>Art. 5</u></p> <p>Met ingang van 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding, ingevoerd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2019 en laatst gewijzigd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2021, op 0,27 euro per kilometer, met een maximum van 40 km per dag (heen en terug), vastgesteld.</p>   | <p><u>Art. 5.</u></p> <p>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 l'indemnité-vélo, instaurée par la convention collective nationale générale du 2 juillet 2019 et modifiée en dernier lieu par la convention collective nationale générale du 24 novembre 2021, est fixée à 0,27 euro par kilomètre avec un maximum de 40 km par jour (aller-retour).</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Art. 6.</b></p> <p>Artikel 8 van de nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de arbeiders in de textielnijverheid, wordt aangevuld met onderstaande alinea.</p> <p><i>“Gelet op de fors gestegen prijs van de treinkaart sinds de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, wordt de werkgeverstussenkomst in het woonwerk-verkeer voor privévervoer, vanaf 1 februari 2024, verhoogd tot 57 % van de prijs van de treinkaart. De laatst gepubliceerde tarieven van de NMBS op 1 februari van elk jaar gelden als uitgangspunt voor de berekening.”</i></p> | <p><b>Art. 6.</b></p> <p>L'article 8 de la convention collective nationale du 23 octobre 2019 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des ouvriers dans l'industrie textile est complété par l'alinéa suivant.</p> <p><i>“Compte tenu de la forte augmentation du prix du billet de train depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, l'intervention de l'employeur pour les trajets domicile-travail effectués avec un véhicule privé, est portée à 57 % du prix du billet de train à partir du 1er février 2024. Les derniers tarifs publiés par la SNCB au 1er février de chaque année constituent le point de départ du calcul.”</i></p> |
| <p><b>HOOFDSTUK V. WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS</b></p>  | <p><b>CHAPITRE V. FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE</b></p>  |
| <p><b>Art. 7</b></p> <p>De bepalingen van artikel 14 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2011, zoals laatst verlengd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2021, worden opnieuw verlengd voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.</p>   | <p><b>Art. 7.</b></p> <p>Les dispositions de l'article 14 de la convention collective de travail nationale générale du 30 mai 2011, telles que prolongées récemment par la convention collective de travail du 24 novembre 2021, sont une nouvelle fois prolongées pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus.</p>   |
| <p><b>Art. 8</b></p> <p>§ 1 Met ingang van 1 januari 2024 wordt het supplement van 3,00 euro per dag (vijfdagenweek) tijdelijke werkloosheid bedoeld in artikel 51 § 8 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, verhoogd met 0,60 euro naar 3,60 euro per dag (vijfdagenweek).</p> <p>Voor de arbeiders, tewerkgesteld in de (halve) overbruggingsploegen wordt het bedrag van 3,60 euro per dag (vijfdagenweek) omgezet naar 8,00 euro per dag in de overbruggingsploegen.</p>  | <p><b>Art. 8.</b></p> <p>§ 1 À partir du 1er janvier 2024, le supplément de 3,00 euros par jour de chômage temporaire (semaine de cinq jours) visé à l'article 51 § 8 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est majoré de 0,60 euros à 3,60 euros par jour (semaine de cinq jours).</p> <p>Pour les ouvriers, employés dans les (demi) équipes relais, le montant de 3,60 euros par jour (semaine de cinq jours) est converti en 8,00 euros par jour dans les équipes relais.</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>§ 2 Met ingang van 1 januari 2024 wordt de aanvullende sociale toelage, bedoeld in artikel 6 van de gecoördineerde statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds, zoals ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2022 tot wijziging en coördinatie van de statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds der textielnijverheid, gewijzigd op basis van volgende principes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• van de 1ste tot en met de 60ste dag (zesdagenweek): 6,62 euro per dag (zesdagenweek) ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds;</li> <li>• van de 61ste tot en met de 86ste dag (zesdagenweek): 6,62 euro per dag (zesdagenweek) ten laste van de werkgever;</li> <li>• het supplement van 3,60 euro per dag (vijfdagenweek) (of 8,00 euro per dag in de overbruggingsploegen) tijdelijke werkloosheid bedoeld in §1 hiervoor, zit inbegrepen in voormelde toeslag wat betreft de voormelde periodes;</li> <li>• het Waarborg- en Sociaal Fonds betaalt voor het einde van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de tijdelijke werkloosheid zich situeert aan de arbeider een supplement van 3,62 euro voor elke dag tijdelijke werkloosheid om economische redenen (zesdagenweek).</li> <li>• na afloop van de referentieperiode doet het Waarborg- en Sociaal Fonds een afrekening t.a.v. de werkgever.</li> </ul> | <p>§ 2 A partir du 1er janvier 2024, l'allocation sociale complémentaire, visée à l'article 6 des statuts coordonnés du Fonds Social et de Garantie comme introduit par la convention collective de travail du 29 juin 2022 modifiant et coordonnant les statuts du Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile, est ajustée selon les principes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• du 1<sup>er</sup> au 60<sup>e</sup> jour inclus (semaine de six jours) : 6,62 euros par jour (semaine de six jours) à charge du Fonds Social et de Garantie;</li> <li>• du 61<sup>e</sup> au 86<sup>e</sup> jour inclus (semaine de six jours) : 6,62 euros par jour (semaine de six jours) à charge de l'employeur;</li> <li>• le supplément de 3,60 euros par jour (semaine de cinq jours) (ou 8,00 euros par jour dans les équipes relais) de chômage temporaire visé au § 1 ci-dessus, est compris dans le supplément susmentionné pour les périodes concernées ;</li> <li>• le Fonds Social et de Garantie paie à l'ouvrier avant la fin du trimestre suivant le trimestre au cours duquel a eu lieu le chômage temporaire, un complément de 3,62 euros pour chaque jour de chômage temporaire pour raisons économiques (semaine de 6 jours);</li> <li>• après la période de référence, le Fonds Social et de Garantie établit un décompte pour l'employeur.</li> </ul> |
| <p><b><u>Art.9.</u></b></p> <p>Bij inwerkingtreding van de door de federale regering aangekondigde verlaging van de werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen (berekening van de werkloosheidsuitkeringen op 60 % i.p.v. 65 % van het geplafonneerd loon) en de verplichte compensatie van het inkomensverlies door de werkgevers, zal de compensatie ten laste genomen worden door het Waarborg- en Sociaal Fonds.</p> <p>De Raad van Beheer van het Waarborg- en Sociaal Fonds wordt belast met de uitwerking van de praktische modaliteiten.</p>  | <p><b><u>Art. 9.</u></b></p> <p>En cas d'entrée en vigueur de la réduction des allocations de chômage temporaire pour raisons économiques annoncée par le gouvernement fédéral (calcul des allocations de chômage à 60 % au lieu de 65 % du salaire plafonné) et la compensation obligatoire de la perte de revenus par les employeurs, la compensation sera prise en charge par le Fonds Social et de Garantie.</p> <p>Le Conseil d'Administration du Fonds Social et de Garantie est chargé d'élaborer les modalités pratiques.</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p><b><u>Art. 10.</u></b></p> <p>Het Waarborg- en Sociaal Fonds betaalt aan de arbeider een sectorale tegemoetkoming in de kinderopvang vanaf 1 januari 2024 van 1 euro per dag met een maximum van 150 euro per jaar en per kind tot de leeftijd van 3 jaar.</p> <p>Deze sectorale tegemoetkoming geldt alleen voor kinderopvang in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind &amp; Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.</p> <p>De terugbetaling gebeurt door het Waarborg- en Sociaal Fonds op basis van het door de opvang uitgereikte fiscaal attest waarop het dagbedrag en het aantal dagen opvang wordt vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt. Het jaar 2024 is het eerste jaar waarvoor een fiscaal attest (afgeleverd in 2025) het recht op de sectorale tegemoetkoming kan openen.</p> <p>De sectorale tegemoetkoming geldt voor de periode van tewerkstelling in de textielsector. In geval van onvolledige tewerkstelling (bv. door indiensttreding of uitdiensttreding in de loop van het jaar) wordt het plafond van de tegemoetkoming pro rata beperkt.</p> <p>De Raad van Beheer van het Waarborg- en Sociaal Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.</p> | <p><b><u>Art. 10.</u></b></p> <p>Le Fonds Social et de Garantie paie à l'ouvrier une allocation sectorielle de garde d'enfants à partir du 1er janvier 2024 de 1 euro par jour, avec un maximum de 150 euros par an et par enfant jusqu'à l'âge de 3 ans.</p> <p>Cette allocation sectorielle s'applique uniquement à la garde d'enfants dans un lieu d'accueil familial ou collectif agréé par Kind &amp; Gezin ou l'Office de la Naissance et l'Enfance.</p> <p>Le remboursement est effectué par le Fonds Social et de Garantie sur la base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil précisant le montant journalier et le nombre de jours de garde pour l'année précédant l'année de délivrance de l'attestation. L'année 2024 est la première année pour laquelle une attestation fiscale (délivrée en 2025) peut ouvrir le droit à l'allocation sectorielle.</p> <p>L'allocation sectorielle s'applique à la période d'emploi dans le secteur textile. En cas d'emploi incomplet (par exemple en raison d'une entrée ou d'une sortie d'emploi en cours d'année), le plafond de l'allocation est réduit au prorata.</p> <p>Le Conseil d'Administration du Fonds Social et de Garantie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.</p> |
| <p><b><u>Art. 11.</u></b></p> <p>De statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds worden aangepast met hetgeen in de artikelen 7, 8, 9 en 10 overeengekomen werd.</p>  | <p><b><u>Art. 11.</u></b></p> <p>Les statuts du Fonds Social et de Garantie sont adaptés conformément à ce qui a été convenu aux articles 7, 8, 9 et 10.</p>  |
| <p><b>HOOFDSTUK VI. FONDS VOOR BESTAANS-<br/>ZEKERHEID</b></p>   | <p><b>CHAPITRE VI. FONDS DE<br/>SÉCURITÉ<br/>D'EXISTENCE</b></p>  |
| <p><b><u>Art. 12.</u></b></p> <p>De regeling voorzien in artikel 24 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2019 m.b.t. de 3 buitenwettelijke vakantietoelagen, ten laste van het Fonds, wordt verlengd voor de arbeiders die in 2023 of 2024 in SWT gaan.</p>  | <p><b><u>Art. 12.</u></b></p> <p>Le règlement prévu par l'article 24 de la convention collective de travail nationale générale du 2 juillet 2019 concernant les 3 allocations extralégales de vacances, à la charge du Fonds, est prolongé pour les ouvriers qui entrent en RCC en 2023 ou 2024.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Art. 13.</b></p> <p>De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden aangepast met hetgeen in artikel 12 overeengekomen werd.</p>   | <p><b>Art. 13.</b></p> <p>Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence sont adaptés conformément à ce qui a été convenu à l'article 12.</p>  |
| <p><b>HOOFDSTUK VII. GETROUWHEID AAN DE SECTOR</b></p>   | <p><b>CHAPITRE VII. FIDÉLITÉ AU SECTEUR</b></p>  |
| <p><b>Art. 14.</b></p> <p>De ondernemingsanciënniteit vereist om het recht op de tweede bezoldigde afwezigheidsdag bedoeld in artikel 31 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2001 te openen, wordt met ingang van 1 januari 2024 teruggebracht van 25 jaar naar 20 jaar.</p>  | <p><b>Art. 14.</b></p> <p>L'ancienneté dans l'entreprise, exigée pour ouvrir le droit au deuxième jour d'absence rémunéré visé à l'article 31 de la convention collective de travail nationale générale du 30 mars 2001, est ramenée de 25 ans à 20 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.</p>   |
| <p><b>HOOFDSTUK VIII. LANDINGSBANEN</b></p>  | <p><b>CHAPITRE VIII. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE</b></p>  |
| <p><b>Art. 15.</b></p> <p>Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten m.b.t. de landingsbanen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal voorzien in de verlenging tot en met 30 juni 2025 van de bepalingen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2023 betreffende de landingsbanen en rekening houdende met het reglementaire kader. Daarnaast zal deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 mei 2023.</p> | <p><b>Art. 15.</b></p> <p>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 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, la prolongation des dispositions telles que prévues dans la convention collective de travail du 4 juillet 2023 relative aux emplois de fin de carrière et en tenant compte du cadre réglementaire. Cette convention collective de travail sera en outre conclue respectivement en application de la convention collective de travail n° 170 conclue au sein du Conseil national du Travail le 30 mai 2023.</p> |
| <p><b>HOOFDSTUK IX. STELSLS VAN WERK- LOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG</b></p>   | <p><b>CHAPITRE IX. RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE</b></p>   |
| <p><b>Art. 16.</b></p> <p>§ 1 Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de nodige afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten m.b.t. de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen voorzien in de</p>  | <p><b>Art. 16.</b></p> <p>§ 1 Les parties signataires s'engagent à conclure les conventions collectives de travail distinctes nécessaires concernant les différents régimes de chômage avec complément d'entreprise. Ces conventions collectives de travail prévoiront la prolongation de ces différents régimes de chômage</p>  |



|   |  |
|---|--|
| <p>verlenging van deze verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag tijdens de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 en met inbegrip van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid tot en met 31 december 2026 voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten die dienaangaande op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten.</p> <p>§ 2 Het kliksysteem, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zal ook van toepassing zijn op de terugbetaling aan de werkgevers van de aanvullende vergoeding en de capitatieve bijdragen voor de betrokken stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.</p> | <p>avec complément d'entreprise au cours de la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus et y compris les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2026 inclus pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise. Ces conventions collectives de travail référeront à et tiendront compte des différentes conventions collectives de travail conclues à ce sujet le 30 mai 2023 au sein du Conseil National du Travail.</p> <p>§ 2 Le système de cliquet, tel que prévu par la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, sera également d'application au remboursement de l'indemnité complémentaire et des cotisations capitatives pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise.</p> |
| <p><b>HOOFDSTUK X. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID</b></p>  | <p><b>CHAPITRE X. CHÔMAGE TEMPORAIRE</b></p>   |
| <p><u>Art. 17.</u></p> <p>De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om tijdens de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, in het Paritair Comité voor de textielnijverheid, in het kader van de toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de nodige eenparige positieve adviezen uit te brengen, met het oog op het bekomen van de verlenging van de vier bestaande afwijkingsbesluiten inzake tijdelijke werkloosheid om economische redenen.</p>   | <p><u>Art. 17.</u></p> <p>Les parties signataires s'engagent à émettre, pendant la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus, les avis unanimement favorables nécessaires au sein de la Commission Paritaire de l'industrie textile, dans le cadre de l'application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue d'obtenir la prolongation des quatre arrêtés actuels de dérogation en matière de chômage temporaire.</p>   |
| <p><b>HOOFDSTUK XI. ZACHTE LANDINGSBANEN</b></p>  | <p><b>CHAPITRE XI. LES EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE EN DOUCEUR</b></p>   |
| <p><u>Art. 18.</u></p> <p>De regeling inzake de sectorale omkadering m.b.t. de zachte landingsbanen zoals voorzien door artikel 29 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2019 en verlengd en gewijzigd door de algemene nationale collectieve</p>  | <p><u>Art. 18.</u></p> <p>Le règlement concernant le cadre sectoriel pour les emplois de fin de carrière en douceur comme prévu par l'article 29 de la convention collective de travail générale nationale de 2 juillet 2019 et prolongé et modifié par la convention collective de travail générale</p>   |

|  |   |
|--|---|
| arbeidsovereenkomst van 24 november 2021 wordt verlengd tot en met 31 december 2024.   | nationale du 24 novembre 2021 est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.  |
| <b>HOOFDSTUK XII. STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</b>  | <b>CHAPITRE XII. STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE</b>  |
| <u>Art. 19.</u><br>In artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel der ondernemingen in de textiel- en breigoednijverheid, wordt, met ingang van 1 januari 2024, de voorwaarde onder punt c: <i>"sedert tenminste drie jaar tewerkgesteld zijn in de textiel- of breigoednijverheid"</i> geschrapt. | <u>Art. 19.</u><br>Dans l'article 3 de la convention collective de travail du 3 mai 1972 concernant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier des entreprises de l'industrie du textile et de la bonneterie, la condition sous le point c : <i>"être occupé depuis au moins trois ans dans l'industrie textile ou de la bonneterie"</i> est supprimée à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2024. |
| <b>HOOFDSTUK XIII. ARBEIDERS/BEDIENDEN</b>   | <b>CHAPITRE XIII. OUVRIERS/EMPLOYES</b>   |
| <u>Art. 20.</u><br>Een gemengde paritaire werkgroep (paritair comité nr. 120 en paritair comité nr. 214) zal de sectorale verschillen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden tussen arbeiders en bedienden in de textielsector inventariseren.   | <u>Art. 20</u><br>Un groupe de travail paritaire mixte (commission paritaire n° 120 et commission paritaire n° 214) dressera l'inventaire des différences sectorielles en matière de conditions de travail et de salaires entre les ouvriers et les employés du secteur textile.  |
| <b>HOOFDSTUK XIV. ACTUALISATIE BEPAALDE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN</b>  | <b>CHAPITRE XIV. ACTUALISATION DE CERTAINES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</b>  |
| <u>Art. 21.</u><br>Een paritaire werkgroep (paritair comité nr. 120) zal de actualisatie van bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten onderzoeken.   | <u>Art. 21.</u><br>Un groupe de travail paritaire (commission paritaire n° 120) examinera l'actualisation de certaines conventions collectives de travail.  |
| <b>HOOFDSTUK XV. POSITIEF IMAGO VAN DE TEXTIELSECTOR</b>   | <b>CHAPITRE XV. IMAGE POSITIVE DU SECTEUR TEXTILE</b>   |
| <u>Art. 22.</u><br>De sociale partners zullen in de Permanente Beleidsgroep Opleiding overleggen hoe zij kunnen werken aan een verbetering van het imago van de sector met het oog op een betere instroom van jongeren en een verankering van de huidige werknemers.   | <u>Art. 22.</u><br>Les partenaires sociaux discuteront au sein du Groupe Permanent de politique de Formation de la manière dont ils peuvent travailler à optimiser l'image du secteur en vue d'améliorer l'arrivée de jeunes et l'ancrage des travailleurs actuels.   |

|   |  |
|---|--|
| <p><b><u>Art. 23.</u></b></p> <p>De sociale partners zullen gezamenlijk lobbyen in dossiers die van belang zijn voor de textielsector en voor zover er geen conflict is met de vakbonds- of werkgeversstandpunten.</p>  | <p><b><u>Art. 23</u></b></p> <p>Les partenaires sociaux feront conjointement pression sur des dossiers présentant un intérêt pour le secteur textile, dans la mesure où il n'y a pas conflit avec les positions des employeurs ou des syndicats.</p>   |
| <p><b>HOOFDSTUK XVI. WAARDIG WERK</b></p>   | <p><b>CHAPITRE XVI. TRAVAIL DÉCENT</b></p>   |
| <p><b><u>Art. 24.</u></b></p> <p>De sociale partners in de textielsector onderschrijven het belang van due diligence ofwel ketenzorg en bevelen de bedrijven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen voor het respecteren van de mensenrechten in de gehele toeleveringsketen. In het bijzonder wordt opgeroepen aandacht te besteden aan waardige arbeidsomstandigheden en eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden.</p> | <p><b><u>Art. 24.</u></b></p> <p>Les partenaires sociaux du secteur textile reconnaissent l'importance de la diligence raisonnable ou de soins de la chaîne et recommandent aux entreprises d'assumer leur responsabilité sociale quant au respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ils appellent notamment à promouvoir un environnement de travail décent et des conditions salariales et de travail honnêtes.</p> |
| <p><b>HOOFDSTUK XVII. GROENE EN DIGITALE TRANSITIE</b></p>  | <p><b>CHAPITRE XVII. TRANSITION VERTE ET NUMÉRIQUE</b></p>   |
| <p><b><u>Art. 25.</u></b></p> <p>De sociale partners zullen in een paritaire werkgroep de sociale dialoog over de groene en digitale transitie opstarten met het oog op het verwerven van kennis teneinde de impact ervan op de textielsector te kunnen inschatten.</p>   | <p><b><u>Art. 25.</u></b></p> <p>Les partenaires sociaux lanceront un dialogue social sur la transition verte et numérique au sein d'un groupe de travail paritaire en vue d'acquérir des connaissances pour évaluer son impact sur le secteur textile.</p>  |
| <p><b>HOOFDSTUK XVIII. SOCIALE VREDE</b></p>  | <p><b>CHAPITRE XVIII. PAIX SOCIALE</b></p>   |
| <p><b><u>Art. 26.</u></b></p> <p>Een paritaire werkgroep zal de bepalingen inzake conflictbeheersing en sociale vrede harmoniseren en moderniseren.</p>   | <p><b><u>Art. 26.</u></b></p> <p>Un groupe de travail paritaire harmonisera et actualisera les dispositions relatives à la gestion des conflits et la paix sociale.</p>  |
| <p><b><u>Art. 27.</u></b></p> <p>De contracterende partijen waarborgen gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 de inachtneming van de aangegane verbintenissen met betrekking tot de sociale vrede en de opvoering van de productiviteit hetgeen het volgende inhoudt:</p>   | <p><b><u>Art. 27.</u></b></p> <p>Les parties contractantes garantissent, pendant la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus, le respect des engagements relatifs à la paix sociale et à l'accroissement de la productivité, ce qui implique que :</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>a) tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen de syndicale en patronale organisaties de sociale vrede in de ondernemingen waarborgen, alsmede de effectieve medewerking verzekeren van het personeel bij de uitvoering van de maatregelen welke getroffen worden door toepassing van de paritair aanvaarde schikkingen met het oog op de opvoering van de productiviteit, zowel voor wat betreft het gebruik van nieuwe werktuigen en productiemachines, als voor wat betreft de wijzigingen aan de arbeidsmethodes;</p> <p>b) het geheel der schikkingen in verband met de arbeidsvoorwaarden zal stipt worden toegepast en kan in geen enkel geval terug in betwisting worden gebracht door de syndicale organisaties, de werknemers, de werkgeversorganisatie of de werkgevers;</p> <p>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;</p> <p>d) wanneer zich op sectoraal of ondernemingsvlak moeilijkheden zouden voordoen inzake het sociaal overleg, is het een goede praktijk om paritaire verzoening te bevoordelen en zo nodig het vraagstuk formeel aanhangig te maken bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.</p> | <p>a) pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, les organisations syndicales et patronales se portent garantes de la paix sociale dans les entreprises, ainsi que du concours effectif du personnel dans l'exécution des mesures prises en application des dispositions adoptées paritairement, en vue d'accroître la productivité, tant en ce qui concerne l'usage de nouveaux outils et machines de production qu'en ce qui concerne les modifications des méthodes de travail ;</p> <p>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 ;</p> <p>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;</p> <p>d) si des problèmes surgissent au niveau sectoriel ou de l'entreprise en matière de concertation sociale, il est de bonne pratique de favoriser une conciliation paritaire et, si nécessaire, de porter formellement la question à l'ordre du jour du bureau de conciliation de la commission paritaire.</p> |
| <p><b>Art. 28.</b></p> <p>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.</p>   | <p><b>Art. 28.</b></p> <p>Les engagements précités en matière de paix sociale relèvent des dispositions établies à cet égard par les parties contractantes dans le protocole national du 26 juin 1969.</p>  |
| <p><b>HOOFDSTUK XIX. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING</b></p>   | <p><b>CHAPITRE XIX. DÉCLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE GÉNÉRALE</b></p>   |
| <p><b>Art. 29.</b></p> <p>De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.</p>   | <p><b>Art. 29.</b></p> <p>Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>  |

| HOOFDSTUK XX.<br>OVEREENKOMST  | CHAPITRE XX.<br>CONVENTION   |
|--|--|
| <p><u>Art. 30.</u></p> <p>Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, met uitzondering van de artikelen 15 en 16 die van toepassing zijn van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025, de artikelen 27 en 28 die van toepassing zijn van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, en de artikelen 1, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 19 en 30 die gelden voor onbepaalde duur.</p> <p>De bepalingen welke voor onbepaalde duur gelden kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende partijen.</p> | <p><u>Art. 30.</u></p> <p>La présente convention s'applique du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus, à l'exception des articles 15 et 16 qui s'appliquent du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus, des articles 27 et 28 qui s'appliquent du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus, et des articles 1, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 19 et 30 qui sont en vigueur pour une durée indéterminée.</p> <p>Les dispositions en vigueur à durée indéterminée peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire et aux parties signataires.</p> |