

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

Neerlegging-Dépôt: 04/04/2012  
Regist.-Enregistr.: 23/04/2012  
N°: 109424/CO/120.01

**CONVENTION COLLECTIVE DU 24 JANVIER 2012**  
**EN EXECUTION DU**  
**PROTOCOLE D'ACCORD CONCLU LE 24 NOVEMBRE 2011**

Vu la recommandation du Président de la sous-commission paritaire du 13 octobre 2011;

**IL EST CONVENU ENTRE :**

La ACV-CSC Metea

La FGTB Textile, Vêtement et Diamant

d'une part,

**ET**

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

**CE QUI SUIVIT :**

**CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles de l'arrondissement administratif de Verviers et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont

*B*  
*J* *d*

occupés relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire Textile autonome n° 120.01.

## **CHAPITRE II. OBLIGATIONS D'EMPLOI**

### **Article 2**

En fonction de la prolongation de la CCT Obligations d'Emploi du 20 mars 1989, un groupe de travail étudiera les mises à jour qu'il y a lieu d'apporter à la CCT « garantie d'emploi » notamment en ce qui concerne le volet « régime de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) » et le volet « licenciement pour motifs économiques ». Il devra remettre ses conclusions pour le 31 mars 2012.

## **CHAPITRE III. CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET RÉDUCTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL À MI-TEMPS**

### **Article 3**

**Sans préjudice des mesures gouvernementales en matière de crédit-temps et d'octroi d'allocations de crédit-temps**, les dispositions en matière de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps prévues dans les articles 27 à 33 inclus de la convention collective générale du 28 juin 2007 sont prolongées pour les années 2011 et 2012.

## **CHAPITRE IV. PETITS CHOMAGES**

### **Article 4**

En cas de décès du partenaire ou d'un enfant de l'ouvrier, ou d'un enfant du partenaire de l'ouvrier, les 3 jours (légaux) de petit chômage restent fixés à **4 jours**.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ces 4 jours pourront être pris entre le jour du décès et la fin de la semaine qui suit le jour des funérailles.

B

J  
d

## CHAPITRE V. FORMATION ET APPRENTISSAGE

### Article 5

Le secteur fournit un effort en matière de formation et d'apprentissage, réalisé par une cotisation sectorielle de **0,10 %** sur les salaires au cours des années 2011 et 2012.

Ainsi, le secteur apporte sa contribution dans la réalisation d'efforts en matière de formation permanente. Cette cotisation de 0,10 % sera utilisée dans le cadre des **plans de formation** et du **droit de tirage**. Une CCT distincte sera conclue à cet effet.

### Article 6

Sans préjudice de l'effort prévu à l'article 5, le secteur réalise pour la période 2011 – 2012 un effort en matière de formation et d'apprentissage de **groupes à risque** par le biais d'une cotisation sectorielle de **0,20 %** sur les salaires au cours des années 2011 à 2012. Une convention collective de travail distincte sera conclue concernant la formation et l'apprentissage des groupes à risque.

### Article 7

En application des articles 5 et 6, une cotisation globale de 0,30 % sera perçue pour les années 2011 à 2012 à charge des employeurs en faveur de la formation.

Au besoin, les statuts des Fonds Sociaux seront adaptés, conformément aux articles 5 et 6 susmentionnés.

### Article 8

- § 1 Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, le Cefret asbl introduira des demandes auprès de la sous-commission paritaire n° 120.01 afin de reconnaître les formations professionnelles sectorielles dans le cadre du régime de congé-éducation payé. Un cadre de dispositions sectoriel distinct sera établi à cette fin.
- § 2 Pour les heures pendant lesquelles un ouvrier participe à une formation sectorielle, reconnue par la sous-commission paritaire 120.01 comme une formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé, il a droit à son salaire habituel sans application du plafond salarial concernant le congé-éducation payé, comme prévu à l'article 114 de la loi de relance économique du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.
- § 3 Pour les journées au cours desquelles l'ouvrier participe à des formations sectorielles, reconnues par la sous-commission paritaire 120.01 comme une

B  
J  
g

4

formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé, il a droit à des chèques-repas.

## **CHAPITRE VI. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (AVANT : PRÉPENSION CONVENTIONNELLE) A TEMPS PLEIN**

### **Article 9**

Les parties signataires s'engagent, pour autant que la réglementation permette ces régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension), à conclure les conventions collectives de travail distinctes nécessaires concernant les différents régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) tels qu'ils étaient en vigueur au 31 décembre 2011. Ces conventions collectives de travail prolongeront ces différents régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 30 juin 2013 inclus.

Si les CCT régime de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépensons) relatives à l'accord sectoriel 2013-2014 ne sont pas signées pour le 30 juin 2013, les CCT existantes seront automatiquement prolongées jusqu'au 31 décembre 2013. Cette clause fera l'objet d'un article spécifique dans les CCT à signer dans le cadre du présent accord 2011-2012.

### **Article 10**

Pour les ouvriers(ères) accédant au régime de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) au cours des années 2011, 2012 et 2013, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01).

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 de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

### **Article 11**

Un groupe de travail examinera si les fonds sociaux ont la capacité financière d'assumer une majoration du complément et si oui de quel ordre pourrait être cette majoration – le groupe de travail devra fournir ses conclusions pour le 31 mars 2012 au plus tard – si majoration il y a, elle interviendra comme pour les salaires à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012.

B  
J d

**CHAPITRE VII. FONDS SOCIAUX**

**Article 12 Allocation complémentaire de chômage partiel**

A partir de l'exercice de référence 2012, le montant de l'**allocation complémentaire** accordée en cas de **chômage partiel** dont question à l'article 11 des statuts coordonnés du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est maintenu à 6 € par jour.

**Article 13 Allocation complémentaire de vacances**

Le montant de base servant au calcul de l'**allocation complémentaire de vacances** dont question aux articles 27 à 31 des statuts coordonnés du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est limité à l'indexation réelle soit dès 2011 à 3,9% et fixé pour les années 2011 et 2012 à 7,93 € par jour presté, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à 4,15 € par jour assimilé.

**Article 14 Allocation d'activité**

L'**allocation d'activité** dont question aux articles 22 à 24 des statuts coordonnés du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est octroyée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999 annuellement pour les entreprises germanophones et semestriellement pour les autres entreprises.

**A partir de l'année 2012**, le montant de cette allocation annuelle est porté à **135 €**.

En cas de licenciement, excepté pour motif grave, cette allocation est octroyée pendant une durée de 5 ans après l'année au cours de laquelle le licenciement est intervenu, sauf si le travailleur a repris une autre activité.

Aux bénéficiaires du régime de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépensionnés) dont il est question au chapitre VI de la présente CCT, l'allocation d'activité est accordée jusqu'à l'âge de la pension sans que cela puisse être inférieur à ce qui leur est accordé conformément aux dispositions statutaires existantes du Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise.

**Article 15 Avantage unique et non recurrent - Travailleurs sous contrat de travail**

§ 1 En référence à la convention collective de travail du 9 décembre 2011 portant attribution d'éco-chèques, chaque travailleur occupé effectivement à temps plein en 2011 ou bénéficiant d'un crédit-temps recevra des éco-chèques d'une valeur de 220

€. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent à charge des fonds sociaux.

§ 2 En référence à la convention collective de travail du 9 décembre 2011 portant attribution d'éco-chèques, chaque travailleur à temps partiel volontaire dont les prestations réelles sont inférieures à 5 heures par jour en moyenne recevra des éco-chèques d'une valeur de 110 €. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent à charge des fonds sociaux.

§ 3 Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités d'octroi des éco-chèques.

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

**Article 16**                    **Avantage unique et non récurrent - Travailleurs intérimaires**

§ 1 Dans un souci d'égalité, les travailleurs intérimaires, occupés à la date de la signature du protocole d'accord 2011-2012, à savoir le 24 novembre 2011, recevront également des éco-chèques pour un montant identique, à condition d'avoir fourni des prestations de travail d'au moins 26 jours chez l'utilisateur qui les occupe en date du 24 novembre 2011.

§ 2 Sont assimilés aux travailleurs intérimaires visés sous le § 1, les travailleurs intérimaires dont les prestations de travail étaient interrompues en date du 24 novembre 2011, mais qui ont repris des prestations chez le même utilisateur/employeur après le 24 novembre 2011, à condition d'avoir fourni 26 jours de prestations à la date du 24 novembre 2011.

§ 3 Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités d'octroi des éco-chèques.

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

**Article 17**                    **Réduction des charges patronales**

§ 1 La cotisation visée à l'article 16 des statuts coordonnés du Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers est maintenue à 3,02 % du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011.

§ 2 Durant les 4 trimestres de l'année 2012, les entreprises bénéficieront d'une réduction des cotisations au fonds de sécurité d'existence (qui prend en charge les allocations complémentaires de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) ainsi que les cotisations capitatives).

§ 3 Le montant total de la réduction des cotisations sera identique au coût total de l'avantage unique et non récurrent prévu aux articles 15 et 16 de la présente CCT.

§ 4 Les modalités concrètes d'exécution de cette réduction des charges seront fixées par le Comité de Gestion des Fonds Sociaux de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers, réuni à cet effet dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2012.

§ 5 A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la cotisation sera à nouveau portée à 3,02 %.

**CHAPITRE VIII. POUVOIR D'ACHAT**

**Article 18**

Au 1<sup>er</sup> mars 2012, les salaires effectifs et barémiques sont majorés de 0,25 %.

**CHAPITRE IX. CHOMAGE TEMPORAIRE**

**Article 19**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une allocation complémentaire d'un montant de 1,67 € par jour de chômage sera versée à l'ouvrier mis en chômage temporaire, et ce à partir de la 21<sup>ème</sup> allocation de chômage. Cette allocation est attribuée en régime 6 jours/semaine.

Cette allocation est un complément à l'allocation de 6 € par jour de chômage octroyée par le FAC. Elle est à charge des entreprises.

Le supplément de 2 euros par jour (semaine de cinq jours) de chômage temporaire visé à l'article 51 § 8 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, est compris dans l'allocation complémentaire susmentionnée pour les périodes concernées.

**Article 20**

Toute demande de dérogation à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 (suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques pendant vingt-six semaines), introduite auprès de la SCP 120.01, sera accordée exclusivement et automatiquement sur base des critères sectoriels suivants, à condition que l'employeur et les représentants des travailleurs aient préalablement procédé à l'examen de ces critères au sein des organes paritaires de l'entreprise concernée:

- la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'un manque de travail pour cause économique sera possible dès qu'un taux moyen de 20 % de chômage aura été atteint au cours des quatre trimestres consécutifs écoulés pour le personnel sous statut ouvrier ;

Handwritten initials 'S' and 'B' with a downward-pointing arrow.

- en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue moyennant une notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris. Les travailleurs absents le jour de l'affichage seront informés par courrier. L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. La notification mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin, et les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.
- La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser vingt-six semaines.
- Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ne puisse prendre cours.
- Pendant la durée de la suspension, chaque ouvrier devra obligatoirement compter 21 journées de travail ou assimilées, en ce compris les jours fériés, de salaire garanti, de formation syndicale, de congé d'ancienneté et de petit chômage.
- Chaque ouvrier concerné reçoit également cinq jours de formation interne ou externe selon la formule qui sera débattue au Conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, les dispositions peuvent résulter d'accords d'entreprises entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, les travailleurs. Lors des journées de formation, il ne peut y avoir perte de salaire ; le cas échéant, la perte éventuelle est prise en charge par l'employeur.
- un roulement de chômage équitable sera respecté.

Les critères sectoriels susmentionnés sont ceux figurant dans l'arrêté royal du 27 janvier 2011, publié au M.B. du 4 février 2011 concernant les entreprises de lavage et carbonisage en région verviétoise.

## **CHAPITRE X. RAPPROCHEMENT DU STATUT OUVRIERS/EMPLOYÉS**

### **Article 21**

Les délais de préavis seront alignés sur la loi AIP par une augmentation de 7 jours calendriers. Ces nouveaux délais dérogatoires seront applicables tant aux ouvriers engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 qu'à ceux engagés à partir de cette date de sorte que les mêmes délais de préavis soient applicables à tous les ouvriers et ce à partir de la date de parution au Moniteur Belge de l'Arrêté Royal qui les définit.

Handwritten signature and initials, possibly "B" and "S", with a downward arrow.



## **Article 22**

Dès le moment où l'ouvrier a atteint 5 années d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à partir du début de 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.

## **CHAPITRE XI. ANCIENNETÉ**

### **Article 23**

§ 1 Les dispositions de l'article 48 de la CCT du 18 juin 2001 concernant l'octroi d'un (ou plusieurs) jour(s) d'absence rémunéré(s) sont prolongées ainsi que les modalités pratiques d'application.

Ainsi, il est accordé à l'ouvrier(ière) ayant une ancienneté ininterrompue de 20 ans au moins dans la même entreprise, un jour d'absence rémunéré au cours de chaque année civile, et à l'ouvrier(ière) ayant une ancienneté ininterrompue de 25 ans au moins dans la même entreprise, un 2<sup>ième</sup> jour d'absence rémunéré au cours de chaque année civile.

§ 2 Le salaire pour ces jours d'absence est pris en charge par l'employeur.

§ 3 Pour l'octroi du jour d'ancienneté, lorsqu'un ouvrier est licencié en raison d'une restructuration résultant d'une fermeture ou d'une faillite, tel que visé à l'article 9 de l'A.R. du 7/12/1992 relatif au chômage, l'ancienneté acquise chez l'employeur qui procède au licenciement est maintenue, pour autant que l'ouvrier entre au service d'un nouvel employeur de la S-CP 120.01 endéans les 6 mois (182 jours civils) qui suivent le jour où son emploi a pris fin auprès de l'employeur précédent. Cette disposition vise uniquement les entreprises qui sont tombées en faillite depuis le 01.01.1999.

## **CHAPITRE XII. CHEQUES-REPAS ELECTRONIQUES**

### **Article 24**

Un groupe de travail étudiera l'opportunité de signer une C.C.T. introduisant les titres- repas électroniques comme dans la CP nationale.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

7

## CHAPITRE XIII. DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS DES PARTIES CONTRACTANTES - CLAUSE DE PAIX SOCIALE

### Article 25

La présente convention collective de travail s'applique du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus, à l'exception des régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) prévus aux articles 9 et 10 inclus qui s'appliquent pendant les périodes suivantes

- du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012 : les régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) à **56 ans** (20 ans de travail de nuit) et à **58 ans** en cas de **problèmes physiques** ;
- du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2013 : les régimes de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension) conventionnelle à **60 ans** (CCT 17 – carrière professionnelle de 35 ans pour les travailleurs masculins et de 28 ans pour les travailleuses féminines) et à **58 ans (longue carrière professionnelle de 38 ans pour les travailleurs masculins et de 35 ans pour les travailleuses féminines)** ainsi que à **58 ans (métiers lourds)**.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (avant : prépension conventionnelle) à **56 ans** (carrière professionnelle de **40 ans**) s'applique du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus.

Les dispositions prévues à l'article 21 (concernant les délais de préavis) entrent en vigueur le jour de la publication au Moniteur Belge de l'Arrêté Royal qui les définit.

La présente convention collective de travail 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 du présent protocole, les organisations syndicales et patronales se portent garantes de la paix sociale dans les entreprises, ainsi que du concours effectif du personnel dans l'exécution des mesures prises par application des dispositions adoptées paritairement, en vue d'accroître la productivité, tant en ce qui concerne l'usage de nouveaux outils et machines de production que pour ce qui est des modifications des méthodes de travail;
- b) L'ensemble des dispositions régissant les conditions de travail sera de stricte application et ne pourra en aucun cas être remis en cause par les organisations syndicales, les travailleurs, l'organisation patronale ou les employeurs;
- c) Les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni au niveau des

B  
d

4

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 sous-commission paritaire.

#### **Article 26**

Les dispositions des articles 13 et 16 qui s'appliquent à durée indéterminée, peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire et aux parties signataires.

### **CHAPITRE XIV.       DECLARATION OBLIGATOIRE**

#### **Article 27**

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

Fait à Verviers, le 24 janvier 2012

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID UIT HET ADMINISTRATIEF  
ARRONDISSEMENT VERVIERS (PSC 120.01).**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 JANUARI  
2012 TOT UITVOERING VAN HET PROTOCOLAKKOORD  
GESLOTEN OP 24 NOVEMBER 2011**

Gelet op de aanbeveling van de Voorzitter van het Paritair Subcomité van 13 oktober 2011;

**ER WERD OVEREENGEKOMEN TUSSEN :**

ACV-CSC Metea

ABVV Textiel, Kleding en Diamant enerzijds,

**EN**

FEDUSTRIA, Federatie voor de textiel-, hout-, en meubelindustrie anderzijds,

**WAT VOLGT :**

**HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSVELD**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen van het administratief arrondissement Verviers en op alle mannelijke en vrouwelijke arbeiders die daar zijn tewerkgesteld en die onder de bevoegdheid vallen van het autonoom Paritair Subcomité voor de Textielnijverheid nr 120.01.

**HOOFDSTUK II. TEWERKSTELLINGSVERPLICHTING**

**Artikel 2**

In functie van de verlenging van de CAO Tewerkstellingsverplichting van 20 maart 1989 zal een werkgroep de updates bestuderen die moeten worden aangebracht aan de CAO "werkzekerheid", meer bepaald voor wat betreft het luik « stelsel van werkloosheid met

bedrijfstoelage (voordien: brugpensioen) en het luik "ontslag om economische redenen". De werkgroep moet zijn conclusies overhandigen tegen 31 maart 2012.

**HOOFDSTUK III. TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDRING EN VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES TOT EEN HALFTIJDSE BETREKKING**

**Artikel 3**

Ongeacht de maatregelen van de regering inzake tijdskrediet en toekenning van vergoedingen in het kader van tijdskrediet, worden de bepalingen inzake loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking die zijn opgenomen in de artikelen 27 tot en met 33 van de algemene collectieve overeenkomst van 28 juni 2007, verlengd voor de jaren 2011 en 2012.

**HOOFDSTUK IV. KLEIN VERLET**

**Artikel 4**

In geval van overlijden van de partner of van een kind van de afbeider of van een kind van de partner van de arbeider, bijven de 3 (wettelijke ) dagen klein verlet, bepaald op **4 dagen**.

Vanaf 1 januari 2012 zullen deze 4 dagen kunnen worden genomen tussen de dag van het overlijden en het weekeinde dat volgt op de dag van de begrafenis.

## HOOFDSTUK V. OPLEIDING EN LEERWEZEN

### Artikel 5

De sector levert een inspanning inzake opleiding en leerwezen aan de hand van een sectorale bijdrage van 0,10% op de lonen tijdens de jaren 2011 en 2012.

Zo draagt de sector bij tot de inspanningen inzake de permanente vorming. Deze bijdrage van 0,10% zal worden gebruikt in het kader van de **opleidingsplannen** en het **trekkingsrecht**. Hiertoe zal een aparte CAO worden gesloten.

### Artikel 6

Ongeacht de inspanning die is bepaald in artikel 5 levert de sector voor de periode 2011-2012 een inspanning inzake opleiding en leerwezen voor **risicogroepen** aan de hand van een sectorale bijdrage van 0,20% op de lonen tijdens de jaren 2011-2012. Er zal een aparte collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten betreffende opleiding en leerwezen voor risicogroepen.

### Artikel 7

Met toepassing van de artikelen 5 en 6 zal een globale bijdrage van 0,30% voor de opleiding worden geïnd voor de jaren 2011-2012 die wordt betaald door de werkgevers.

Indien nodig zullen de statuten van de Sociale Fondsen worden aangepast, conform de bovengenoemde artikelen 5 en 6.

### Artikel 8

- § 1 Om de deelnemingsgraad aan de opleidingen te verhogen, zal Cefret vzw aanvragen indienen bij het paritair subcomité nr 120.01 om de sectorale beroepsopleidingen te erkennen in het kader van het stelsel betaald educatief verlof. Hiertoe zal een apart sectoraal kader met bepalingen worden opgesteld.
- § 2 Voor de uren tijdens dewelke een arbeider deelneemt aan een sectorale opleiding die door het paritair subcomité 120.01 is erkend als beroepsopleiding die kadert in het stelsel van het betaald educatief verlof, heeft hij recht op zijn gewone loon zonder toepassing van het loonplafond betreffende het betaald educatief verlof, zoals bepaald in artikel 114 van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985.
- § 3 Voor de dagen tijdens dewelke de arbeider deelneemt aan sectorale opleidingen die door het paritair subcomité 120.01 erkend zijn als beroepsopleiding die kadert in het stelsel van het betaald educatief verlof, heeft hij recht op maaltijdcheques.

4

**HOOFDSTUK VI. VOLTIJDS STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET  
BEDRIJFSTOESLAG (VOORDIEN: CONVENTIONEEL  
BRUGPENSIOEN)**

**Artikel 9**

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe, voor zover de reglementering deze stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (voordien : brugpensioen) toelaat, de aparte collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten die nodig zijn in het kader van de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (voordien :conventioneel brugpensioen) zoals ze werden toegepast op 31 december 2011. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen deze verscheidene stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (voordien :conventioneel brugpensioen) verlengen voor de periode van 1 januari 2012 tot en met 30 juni 2013.

Indien de CAO's stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (voordien : brugpensioen) betreffende het sectoraal akkoord 2013-2014 niet zijn ondertekend tegen 30 juni 2013, zullen de bestaande CAO's automatisch worden verlengd tot 31 december 2013. Deze clausule zal worden opgenomen in een specifiek artikel in de CAO's die moeten worden ondertekend in het kader van dit akkoord 2011-2012.

**Artikel 10**

Voor de arbeiders en arbeidsters die toetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (voordien : brugpensioen) tijdens de jaren 2011, 2012 en 2013, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielindustrie van het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01).

Bovendien worden de speciale bijdragen ten laste van de werkgever, die worden 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 de uitvoeringsbesluiten ervan, betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielindustrie van het administratief arrondissement Verviers.

**Artikel 11**

Een werkgroep zal onderzoeken of de sociale fondsen de financiële armslag hebben om een verhoging van de toeslag ten laste te nemen en zo ja, hoeveel deze verhoging zou kunnen bedragen – de werkgroep moet uiterlijk tegen 31 maart 2012 haar conclusies voorleggen – als de verhoging er komt, zal deze, net zoals voor de lonen, vanaf 1 april 2012 in werking treden.

**HOOFDSTUK VII. SOCIALE FONDSEN**

## **Artikel 12**

### **Aanvullende uitkering voor deeltijdse werkloosheid**

Vanaf het referentiejaar 2012 wordt het bedrag van de **aanvullende uitkering** die wordt toegekend in geval van **deeltijdse werkloosheid** waarvan sprake in artikel 11 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, het "Aanvullende Verzekeringsfonds van de textielindustrie van Verviers" genoemd, behouden op 6€ per dag.

## **Artikel 13**

### **Aanvullende vakantie-uitkering**

Het basisbedrag voor de berekening van de aanvullende vakantie-uitkering waarvan sprake in de artikelen 27 tot 31 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, het "Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielindustrie van Verviers genoemd", is beperkt tot de reële indexering hetzij vanaf 2011 tot 3,9% en is voor de jaren 2011 en 2012 bepaald op 7,93 € per gepresteerde dag, waarin de dagen betaald educatief verlof en vakbondsopleiding vervat zitten en tot 4,15€ per gelijkgestelde dag.

## **Artikel 14**

### **Activiteitsuitkering**

**De activiteitsuitkering** waarvan sprake in de artikelen 22 tot 24 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, het "Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielindustrie van Verviers" genoemd wordt sinds 1 januari 1989 jaarlijks toegekend voor de Duitstalige ondernemingen en driemaandelijks voor de andere ondernemingen.

**Vanaf het jaar 2012** wordt het bedrag van deze jaarlijkse uitkering op **135€** gebracht.

In geval van ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, zal deze uitkering worden toegekend gedurende 5 jaar na het jaar waarin de werknemer / werkneemster werd ontslagen, tenzij deze met een ander activiteit is gestart.

Aan de begunstigen van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (voordien : brugpensioen) waarvan sprake in hoofdstuk VI van deze CAO wordt de activiteitsuitkering toegekend tot de pensioenleeftijd, zonder dat deze lager kan zijn dan de uitkering die hen werd toegekend conform de bestaande statutaire bepalingen van het Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielindustrie van Verviers.

## **Artikel 15**

### **Uniek en niet-recurrent voordeel – Werknemers met arbeidsovereenkomst**

- § 1 Verwijzend naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2011 houdende toekenning van ecocheques, zal elke werknemer die daadwerkelijk voltijds in dienst is in 2011 of die tijdskrediet geniet, ecocheques ter waarde van 220€ ontvangen. Dit is een uniek, uitzonderlijk en niet-recurrent voordeel dat wordt betaald door de sociale fondsen.
- § 2 Verwijzend naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2011 houdende toekenning van ecocheques, zal elke werknemer die vrijwillig deeltijds werkt en wiens reële arbeidsprestaties minder bedragen dan gemiddeld 5 uur per



dag, ecocheques ontvangen ter waarde van 110€. Dit is een uniek, uitzonderlijk en niet-recurrent voordeel dat wordt betaald door de sociale fondsen

- § 3 Het beheerscomité van de fondsen zal de toekenningsvoorwaarden voor de ecocheques bepalen.
- § 4 De eventuele individuele probleemgevallen zullen worden besproken binnen het paritair subcomité.

#### **Artikel 16 Uniek en niet-recurrent voordeel – Uitzendkrachten**

- § 1 Met het oog op gelijkheid zullen de uitzendkrachten die zijn tewerkgesteld op de datum van de ondertekening van het protocolakkoord 2011-2012, namelijk 24 november 2011, ook ecocheques voor een identiek bedrag ontvangen, mits ze ter minste 26 dagen hebben gewerkt bij de gebruiker die hen op 24 november tewerkstelt.
- § 2 Worden gelijkgesteld met de uitzendkrachten bedoeld in §1, de uitzendkrachten wier arbeidsprestaties onderbroken waren op 24 november 2011, maar die opnieuw werden tewerkgesteld bij dezelfde gebruiker / werkgever na 24 november 2011, op voorwaarde dat ze 26 dagen hebben gewerkt op 24 november 2011.
- § 3 Het beheerscomité van de fondsen zal de toekenningsvoorwaarden voor de ecocheques bepalen.
- § 4 De eventuele individuele probleemgevallen zullen worden besproken binnen het paritair subcomité.

#### **Artikel 17 Vermindering van de werkgeverslasten**

- § 1 De bijdrage bedoeld in artikel 16 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielindustrie van het administratief arrondissement Verviers blijft behouden op 3,02 % van 1 januari 2011 tot 31 december 2011.
- § 2 Tijdens de 4 trimesters van het jaar 2012 zullen de ondernemingen een vermindering genieten van de bijdragen aan het fonds voor bestaanszekerheid (dat de aanvullende werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoeslag (voordien : brugpensioen) alsook de hoofdelijke bijdragen ten laste neemt).
- § 3 Het totale bedrag van de vermindering van de bijdragen zal identiek zijn aan de totale kostprijs van het unieke en niet-recurrente voordeel die is bepaald in de artikelen 15 en 16 van deze CAO.
- § 4 De concrete uitvoeringsmodaliteiten van deze lastenvermindering zijn bepaald door het Beheerscomité van de Sociale Fondsen van de textielindustrie van het administratief arrondissement Verviers dat hiertoe heeft vergaderd in de loop van het 1<sup>e</sup> trimester van 2012.

§ 5 Vanaf 1 januari 2013 zal de bijdrage opnieuw op 3,02 % worden gebracht.

## **HOOFDSTUK VIII. KOOPKRACHT**

### **Artikel 18**

Op 1 maart 2012 worden de effectieve en baremieke lonen verhoogd met 0,25 %.

## **HOOFDSTUK IX. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID**

### **Artikel 19**

Vanaf 1 januari 2012 zal een aanvullende vergoeding voor een bedrag van 1,67 € per dag werkloosheid worden betaald aan de arbeider die tijdelijk werkloos is , dit vanaf de 21<sup>e</sup> dag werkloosheid. Deze vergoeding wordt toegekend in het stelsel 6 dagen / week.

Deze vergoeding is een toeslag bij de vergoeding van 6 € per dag werkloosheid die wordt toegekend door het Aanvullend Verzekeringsfonds. Ze wordt betaald door de ondernemingen.

De toeslag van 2 euro per dag (week van vijf dagen) tijdelijke werkloosheid bedoeld in artikel 51 § 8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die van toepassing is vanaf 1 januari 2012, zit vervat is de bovengenoemde aanvullende vergoeding voor de betrokken periodes.

### **Artikel 20**

Elke aanvraag tot afwijking van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 (totale opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor arbeider wegens gebrek aan werk ten gevolge van economische oorzaken gedurende zesentwintig weken) die wordt ingediend bij het PSC 120.01 zal uitsluitend en automatisch worden toegekend op basis van de volgende sectorale criteria, op voorwaarde dat de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers voorafgaand deze criteria hebben onderzocht binnen de paritaire organen van de betrokken onderneming:

- De opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een gebrek aan werk wegens economische oorzaken zal mogelijk zijn vanaf gemiddeld 20% werkloosheid tijdens de vier laatste opeenvolgende trimesters voor het personeel met een arbeidersstatuut.
- Wanneer er een gebrek aan werk is ten gevolge van economische oorzaken kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders volledig worden opgeschort mits een betekening door duidelijke bekendmaking met een aanplakbiljet in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen op voorhand, de dag waarop de informatie wordt bekend gemaakt niet inbegrepen. De werknemers die de dag van de bekendmaking afwezig zijn, worden per mail op de hoogte gebracht. De

bekendmaking met een aanplakbiljet kan worden vervangen door een schriftelijke betekening aan elke arbeider die werkloos wordt, ten minste zeven dagen op voorhand, de dag van de bekendmaking niet inbegrepen. De betekening vermeldt de datum waarop de totale opschorting van de overeenkomst van start gaat, de datum waarop de opschorting ten einde loopt en de data waarop de arbeiders werkloos worden.

- De duur van de totale opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van arbeider wegens gebrek aan werk ten gevolge van economische oorzaken, mag niet langer duren dan zesentwintig weken.
- Wanneer de totale opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige week het voltijdse arbeidsstelsel opnieuw invoeren, vooraleer een nieuwe volledige opschorting kan worden aangevat.
- Tijdens de duur van de opschorting moet elke arbeider verplicht 21 werkdagen of gelijkgestelde werkdagen tellen; hierin zijn de feestdagen begrepen, alsook de dagen met gewaarborgd loon, vakbondsopleiding, anciënniteitsverlof en klein verlet.
- Elke betrokken arbeider moet ook vijf dagen interne of externe opleiding volgen volgens de formule die zal worden besproken tijdens de Ondernemingsraad. Wanneer er geen Ondernemingsraad plaatsheeft kunnen de bepalingen voortvloeien uit ondernemingsakkoorden tussen enerzijds de werkgever en anderzijds de vakbondsafvaardiging of, indien er geen vakbondsafvaardiging is, de werknemers. Tijdens de opleidingsdagen mag er geen loonverlies zijn, het eventuele verlies zal desgevallend worden betaald door de werkgever.
- Een eerlijke rotatie inzake werkloosheid moet in acht worden genomen.

De bovengenoemde sectorale criteria zijn de criteria die zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 27 januari 2011 dat is bekendgemaakt in het BS van 4 februari 2011 betreffende de ondernemingen met als activiteit het wassen en het verkolen van wol in de regio Verviers.

## **HOOFDSTUK X. TOENADERING TUSSEN DE STATUTEN VAN ARBEIDERS/BEDIENDEN**

### **Artikel 21**

De opzeggingstermijnen zullen worden afgestemd op de wet inzake het IPA door een verhoging met 7 kalenderdagen. Deze nieuwe afwijkende termijnen zullen zowel van toepassing zijn op de arbeiders die werden aangeworven vóór 1 januari 2012 als op de arbeiders die werden aangeworven na deze datum, zodat dezelfde opzeggingstermijnen van toepassing zijn op alle arbeiders, dit vanaf de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van het Koninklijk Besluit dat deze termijnen bepaalt.

## **Artikel 22**

**Zodra** de arbeider 5 jaar ononderbroken anciënniteit heeft bereikt in de onderneming vanaf het begin van zijn arbeidsongeschiktheid, zal de eerste carenzdag per kalenderjaar zoals bepaald in artikel 52 §1, tweede lid van de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedekt worden door een loon, dwz het normale loon dat de arbeider zou hebben ontvangen, indien hij had gewerkt die dag.

## **HOOFDSTUK XI. ANCIENNITEIT**

### **Artikel 23**

§ 1 De bepalingen van artikel 48 van de CAO van 18 juni 2001 betreffende de toekenning van één (of meerdere) dag(en) betaalde afwezigheid, worden verlengd, alsook de praktische toepassingsmodaliteiten.

Zo krijgt de arbeider/arbeidster met een ononderbroken anciënniteit van ten minste 20 jaar in dezelfde onderneming, één betaalde dag afwezigheid tijdens elk kalenderjaar en de arbeider / arbeidster met een ononderbroken anciënniteit van ten minste 25 jaar in dezelfde onderneming een 2<sup>e</sup> betaalde dag afwezigheid tijdens elk kalenderjaar.

§ 2 Het loon voor deze dagen afwezigheid wordt betaald door de werkgever.

§ 3 Voor de toekenning van de dag anciënniteit : wanneer een arbeider wordt ontslagen omwille van een herstructurering die het resultaat is van een sluiting of faillissement zoals bedoeld in artikel 9 van het KB van 7/12/1992 betreffende de werkloosheid, wordt de anciënniteit die werd verworven bij de werkgever die overgaat tot ontslag, behouden, voor zover de arbeider in dienst treedt bij een nieuwe werkgever van het PSC 120.01 binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) die volgen op de dag waarop zijn werk ten einde liep bij de vorige werkgever. Deze bepaling doelt uitsluitend op de ondernemingen die failliet zijn verklaard sinds 01.01.1999.

## **HOOFDSTUK XII. ELEKTRONISCHE MAALTIJDSCHEQUES**

### **Artikel 24**

Een werkgroep zal de mogelijkheid bestuderen om een CAO te ondertekenen tot invoering van elektronische maaltijdcheques zoals in het nationale PC.

## **HOOFDSTUK XIII. DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN VAN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN – CLAUSULE INZAKE SOCIALE VREDE**

## Artikel 25

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 met uitzondering van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voordien : brugpensioen) bepaald in de Artikelen 9 en 10 die van toepassing zijn tijdens de volgende periodes :

- Van 1 januari 2012 tot 31 december 2012 : de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voordien: conventioneel brugpensioen) op 56 jaar (20 jaar nachtarbeid) en op 58 jaar in geval van psychische problemen;
- Van 1 januari 2012 tot 30 juni 2013 : de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voordien :conventioneel brugpensioen) op 60 jaar (CAO 17 – beroepsloopbaan van 35 jaar voor de mannelijke werknemers en van 28 jaar voor de vrouwelijke werknemers) en op 58 jaar (lange beroepsloopbaan van 38 jaar voor de mannelijke werknemers en van 35 jaar voor de vrouwelijke werknemers) en op 58 jaar (zware beroepen).

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voordien : conventioneel brugpensioen) op 56 jaar (beroepsloopbaan van 40 jaar) is van toepassing van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

De bepalingen die zijn opgenomen in Artikel 21 (betreffende de opzeggingstermijnen) treden in werking op de dag van de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van het Koninklijk Besluit dat deze bepaalt.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt alle nieuwe sociale voordelen vast die van toepassing zijn tijdens de bovengenoemde periode.

Bijgevolg waarborgen de ondertekenende partijen tijdens deze periode de naleving van de verbintenissen betreffende de sociale vrede en de stijging van de productiviteit, wat inhoudt dat :

- a) tijdens de geldigheidsduur van dit protocol de vakbonds- en werkgeversorganisaties borg staan voor de sociale vrede in de ondernemingen alsook voor de daadwerkelijke hulp van het personeel bij de tenuitvoerlegging van de maatregelen die werden genomen door de toepassing van de bepalingen die paritair werden genomen om de productiviteit op te drijven, zowel voor wat betreft het gebruik van nieuwe productiemiddelen en –machines als voor wat de wijzigingen van de werkmethodes betreft ;
- b) Alle bepalingen die de arbeidsomstandigheden regelen, zullen strikt worden toegepast en geenszins in vraag kunnen worden gesteld door de vakbondsorganisaties, de werknemers, de werkgeversorganisatie of de werkgevers ;
- c) De vakbondsorganisaties en de werknemers verbinden zich ertoe geen enkele eis te formuleren, noch op nationaal noch op regionaal vlak, noch op ondernemingsniveau en zullen geen conflict veroorzaken of ontketenen om eender welke reden of op eender welk niveau ;

- d) Wanneer zich problemen voordoen op niveau van de sectoren of de onderneming, bestaat de goede praktijk erin een paritaire verzoening in de hand te werken en indien nodig het probleem formeel op de agenda te plaatsen van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

### **Artikel 26**

De bepalingen van de artikelen 13 en 16 die voor onbepaalde duur van toepassing zijn, kunnen worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden die per aangetekend schrijven wordt betekend aan de voorzitter van het paritair comité en de ondertekenende partijen.

## **HOOFDSTUK XIV. VERPLICHTE VERKLARING**

### **Artikel 27**

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard aan de hand van een koninklijk besluit.

Opgemaakt te Verviers, 24 januari 2012

ACV Metea,  
P. BROCHARD

ABVV Textiel, Kleding en Diamant  
C. JACQUEMIN

Fedustria vzw