

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

CONVENTION COLLECTIVE GÉNÉRALE DU 1er AVRIL 2014

IL EST CONVENU ENTRE :

La ACV-CSC Metea

La Centrale Générale FGTB

d'une part,

ET

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

CE QUI SUIT :

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles de l'arrondissement administratif de Verviers et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire Textile autonome n° 120.01.

CHAPITRE II. OBLIGATIONS D'EMPLOI

Article 2

La CCT Obligations d'Emploi du 20 mars 1989 est reconduite, à l'exception des dispositions reprises aux articles 9, 10 et 11 concernant le remplacement des travailleurs en RCC, qui sont supprimés.

f

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

Article 3

Conformément aux possibilités offertes par la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, 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 2013 et 2014.

En exécution de l'article 8, § 3 de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée, l'âge est porté à 50 ans pour les ouvriers bénéficiant d'une diminution de carrière de 1/5 dans le cadre d'un emploi de fin de carrière et qui remplissent les conditions mentionnées à l'article 8, § 3. Cette possibilité peut uniquement être utilisée moyennant l'accord de l'employeur.

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**.

Ces 4 jours pourront être pris entre le jour du décès et la fin de la semaine qui suit le jour des funérailles.

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 2013 et 2014.

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 2013 – 2014 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 2013 à 2014. 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 2013 à 2014 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 assurera la promotion des formations professionnelles sectorielles existantes agréées dans le cadre du régime de congé-éducation payé.

Une attention particulière sera réservée :

- aux formations techniques
- aux formations visant à augmenter la sécurité au travail en général et aux formations de conseiller interne en prévention, niveau de base, en particulier.

§ 2 A la demande des partenaires sociaux ou des entreprises relevant de la SCP 120.01, des programmes de formation spécifiques pour certaines entreprises et/ou branches d'activité seront élaborés par le CEFRET ASBL et déposés pour agrément dans le cadre du régime de congé éducation payé.

§ 3 Pour les heures pendant lesquelles un ouvrier participe à une formation sectorielle, reconnue par la sous-commission paritaire 120.01 comme une formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé, il a droit à son salaire habituel sans application du plafond salarial concernant le congé-éducation payé, comme prévu à l'article 114 de la loi de relance économique du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

§ 4 Pour les journées au cours desquelles l'ouvrier participe à des formations sectorielles, reconnues par la sous-commission paritaire 120.01 comme une formation professionnelle cadrant dans le régime du congé-éducation payé, il a droit à des chèques-repas.

§ 5 Il est recommandé aux entreprises de prêter une attention particulière au volet formation lors de l'élaboration de plans pour l'emploi pour les travailleurs âgés, comme prévu par les dispositions de la CCT n° 104 conclue au sein du CNT.

CHAPITRE VI. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Article 9

§ 1 Les parties signataires s'engagent, dans le respect des dispositions réglementaires, à conclure les conventions collectives de travail distinctes nécessaires prolongeant les différents régimes de RCC en vigueur au 31 décembre 2013.

Ces conventions collectives de travail prolongeront ces différents régimes de RCC pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 inclus.

§ 2 En dérogation au § 1, le régime spécifique à partir de 56 ans avec 40 ans de prestations effectives et le régime spécifique à partir de 58 ans pour les métiers lourds sont prolongés pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2015.

Article 10

Pour les ouvriers(ères) accédant au RCC au cours des années 2013, 2014 et 2015, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01).

Article 11

Les cotisations spéciales à charge de l'employeur, imposées par les dispositions légales et les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

CHAPITRE VII. FONDS SOCIAUX

Article 12 Allocation complémentaire de chômage partiel

Pour les années 2013 et 2014, 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.

g

Article 13 Allocation complémentaire de vacances

- § 1 Le montant de base servant au calcul de l'**allocation complémentaire de vacances** dont question aux articles 27 à 31 des statuts coordonnés du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise » est limité à l'indexation réelle soit dès 2013 à 6,0% et fixé pour les années 2013 et 2014 à 8,40 € par jour presté, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à 4,40 € par jour assimilé.
- § 2 A partir de l'année 2014, le nombre de jours de chômage assimilés est porté de 30 jours à 35 jours.

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 » s'élève à 135 € depuis l'année 2012.

Depuis le 1^{er} janvier 1999, elle est octroyée annuellement pour les entreprises germanophones et semestriellement pour les autres entreprises.

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 RCC 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 récurrent - Travailleurs sous contrat de travail

- § 1 Chaque travailleur ayant fourni des prestations effectives en 2014 recevra des éco-chèques d'une valeur de 150 Euros. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent à charge des fonds sociaux. Une convention collective de travail sectorielle spécifique déterminant les modalités d'octroi sera conclue à cet effet.
- § 2 Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités de financement et d'octroi des éco-chèques, ainsi que la date de distribution des éco-chèques. Aucune augmentation des cotisations patronales ayant pour seule finalité le financement des éco-chèques ne pourra être prévue.
- § 3 Les éventuels cas problématiques individuels seront discutés au sein de la sous-commission paritaire.

Article 16

Avantage unique et non récurrent - Travailleurs intérimaires

- § 1 Dans un souci d'égalité, les travailleurs intérimaires recevront également des éco-chèques pour un montant identique, à condition d'avoir fourni au cours de l'année 2014 des prestations de travail d'au moins 26 jours dans une ou plusieurs entreprises relevant de la SCP 120.01.
- § 2 Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités de financement et d'octroi des éco-chèques, ainsi que la date de distribution des éco-chèques. Aucune augmentation des cotisations patronales ayant pour seule finalité le financement des éco-chèques ne pourra être prévue.
- § 3 Les éventuels cas problématiques individuels seront discutés au sein de la sous-commission paritaire.

Article 17

- § 1 Pour l'ensemble des fonds de sécurité d'existence, les parties signataires examineront l'opportunité ou la nécessité d'opérer des consolidations entre les divers fonds.
- § 2 Par rapport au Fonds des Institutions Sociales, les parties signataires procéderont à un examen des statuts et de la mission dudit Fonds, afin d'évaluer si les dépenses effectuées par ledit Fonds des I.S. pour couvrir les frais de la médecine du travail sont en concordance avec les statuts.

CHAPITRE VIII.

MODALITÉS D'OCTROI DES CHÈQUES-REPAS

Article 18

Les entreprises qui souhaitent remplacer les chèques-repas papier par des chèques-repas électroniques entameront des négociations au niveau de l'entreprise en vue d'aboutir à la conclusion d'une convention d'entreprise ou d'une modification du règlement de travail. Tout accord d'entreprise à ce propos sera respecté et ne fera l'objet d'aucune opposition au niveau de la sous-commission paritaire.

CHAPITRE IX. CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 19 Allocation complémentaire

Pendant la durée de validité de la présente convention, une allocation complémentaire d'un montant de 1,67 € par jour de chômage sera versée à l'ouvrier mis en chômage temporaire, et ce à partir de la 21^{ème} allocation de chômage dans une même année calendrier. Cette allocation est attribuée en régime 6 jours/semaine.

Cette allocation est 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 1er janvier 2012, est compris dans l'allocation complémentaire susmentionnée pour les périodes concernées.

Article 20 Dérogations à l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978

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

- la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'un manque de travail pour cause économique sera possible dès qu'un taux moyen de 20 % de chômage aura été atteint au cours des quatre trimestres consécutifs écoulés pour le personnel sous statut ouvrier ;
- en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue moyennant une notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris. Les travailleurs absents le jour de l'affichage seront informés par courrier. L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. La notification mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin, et les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.
- La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser vingt-six semaines.

- Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ne puisse prendre cours.
- Pendant la durée de la suspension, chaque ouvrier devra obligatoirement compter 21 journées de travail ou assimilées, en ce compris les jours fériés, de salaire garanti, de formation syndicale, de congé d'ancienneté et de petit chômage.
- Chaque ouvrier concerné reçoit également cinq jours de formation interne ou externe selon la formule qui sera débattue au Conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, les dispositions peuvent résulter d'accords d'entreprises entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, les travailleurs. Lors des journées de formation, il ne peut y avoir perte de salaire ; le cas échéant, la perte éventuelle est prise en charge par l'employeur.
- un roulement de chômage équitable sera respecté.

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

CHAPITRE X. LOI SUR LE STATUT UNIQUE – RÉPERCUSSIONS

Article 21

Un groupe de travail paritaire examinera l'impact du dossier ouvriers/employés et des nouvelles dispositions de la Loi sur le statut unique au niveau de la SCP 120.01.

CHAPITRE XI. EMBAUCHE DES JEUNES - DISPENSE

Article 22

Les parties contractantes s'engagent à effectuer les démarches nécessaires en vue de dispenser de l'obligation d'embauche des jeunes les entreprises relevant de la SCP 120.01 qui peuvent attester un taux de chômage moyen de 15% au cours d'une période de référence à définir.

A

CHAPITRE XII. 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. (n° 59342 (6/12/01))

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^{ième} 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 XIII.

Article 24

Un groupe de travail paritaire se chargera d'examiner et de répertorier les similarités et les différences en matière de dispositions sectorielles conventionnelles entre les CP 120 et 214 nationales et la SCP 120.01.

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

Article 25

Les conventions collectives de travail à durée déterminée conclues en S-CP 120.01 et en vigueur au 31 décembre 2012 ~~sont~~ prolongées.

seront

la

Article 26

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2014 inclus, à l'exception des régimes de chômage avec complément d'entreprise prévus aux articles 9 et 10 qui s'appliquent pendant les périodes suivantes :

- du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2014 : 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** ; 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 (en 2013 et en 2014) et de 38 ans pour les travailleuses féminines en 2014 (respectivement 35 ans en 2013))**
- du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2015 : le régime de chômage avec complément d'entreprise à **58 ans (métiers lourds)** et le régime de chômage avec complément d'entreprise à **56 ans** (carrière professionnelle de **40 ans**).

La présente convention collective de travail fixe l'ensemble des nouveaux avantages sociaux applicables pendant toute la durée précitée.

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

- a) Pendant toute la durée de validité du présent 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 et à ne provoquer ni déclencher aucun conflit ayant pour objet un ou plusieurs éléments ayant fait l'objet des négociations qui ont abouti à la présente convention, ni au niveau de la SCP 120.01, ni au niveau des entreprises;
- d) Lorsque des problèmes surgissent au niveau des secteurs ou sur le plan de l'entreprise, il est de bonne pratique de favoriser une conciliation paritaire et si nécessaire de porter formellement le problème à l'ordre du jour du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

CHAPITRE XV. 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 1^{er} avril 2014

/

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

ALGEMENE COLLECTIEVE OVEREENKOMST VAN 1 APRIL 2014

ER WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN :

Het ACV-CSC Metea

De Algemene Centrale ABVV

enerzijds,

EN

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

anderzijds,

WAT VOLGT :

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielbedrijven van het administratief arrondissement Verviers en op alle werklieden en werksters die er tewerkgesteld zijn en die vallen onder de bevoegdheid van het autonoom Paritair Subcomité voor de Textielnijverheid nr.120.01.

HOOFDSTUK II. TEWERKSTELLINGSVERPLICHTINGEN

Artikel 2

De CAO Tewerkstellingsverplichtingen van 20 maart 1989 wordt verlengd, met uitzondering van de bepalingen opgenomen in de artikelen 9, 10 en 11 betreffende de vervanging van de werknemers in SWT, die worden geschrapt.

HOOFDSTUK III. TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN VERMINDERING VAN DE PRESTATIES TOT EEN HALFTIJDSE BETREKKING

Artikel 3

Overeenkomstig de mogelijkheden die worden geboden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, worden de bepalingen inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vermeld in de artikelen 27 tot en met 33 van de algemene collectieve overeenkomst van 28 juni 2007 verlengd voor de jaren 2013 en 2014.

Ter uitvoering van artikel 8, § 3 van de hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, wordt de leeftijd gebracht op 50 jaar voor de werklieden die een loopbaanvermindering van 1/5 genieten in het kader van een landingsbaan en die de voorwaarden vervullen die vermeld zijn in artikel 8, § 3. Van deze mogelijkheid kan enkel worden gebruik gemaakt met het akkoord van de werkgever.

HOOFDSTUK IV. KORT VERZUIM

Artikel 4

In geval van overlijden van de partner of van een kind van de arbeider, of van een kind van de partner van de arbeider blijven de (wettelijke) dagen kort verzuim vastgesteld op **4 dagen**.

Deze 4 dagen kunnen worden genomen tussen de dag van het overlijden en het einde van de week die volgt op de dag van de begrafenis.

HOOFDSTUK V. VORMING EN OPLEIDING

8

Artikel 5

De sector levert een inspanning inzake vorming en opleiding, gerealiseerd door een sectorale bijdrage van 0,10 % op de lonen in de loop van de jaren 2013 en 2014.

Zo levert de sector zijn bijdrage in de realisatie van inspanningen inzake permanente opleiding. Deze bijdrage van 0,10 % zal worden gebruikt in het kader van de **opleidingsplannen** en van het **trekkingsrecht**. Een aparte CAO zal hiertoe worden gesloten.

Artikel 6

Zonder afbreuk te doen aan de inspanning bepaald in artikel 5, realiseert de sector voor de periode 2013 – 2014 een inspanning inzake vorming en opleiding van **risicogroepen** door middel van een sectorale bijdrage van **0,20 %** op de lonen in de loop van de jaren 2013 tot 2014. Een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zal worden gesloten betreffende de vorming en opleiding van de risicogroepen.

Artikel 7

Met toepassing van de artikelen 5 en 6, zal een globale bijdrage van 0,30 % worden geïnd voor de jaren 2013 tot 2014 ten laste van de werkgevers ten gunste van de opleiding.

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

Artikel 8

§ 1 Teneinde de graad van deelname aan de opleidingen te verhogen, zal het CEFRET ASBL instaan voor de bevordering van de bestaande sectorale beroepsopleidingen die erkend zijn in het kader van het stelsel van betaald educatief verlof.

Er zal bijzondere aandacht worden besteed :

- Aan de technische opleidingen
- Aan de opleidingen om de veiligheid op het werk in het algemeen te verhogen en aan de opleidingen van intern preventieadviseur, basisniveau, in het bijzonder.

§ 2 Op verzoek van de sociale partners of van de ondernemingen die vallen onder het PSC, zullen specifieke opleidingsprogramma's voor bepaalde ondernemingen en/of sectoren worden uitgewerkt door het CEFRET ASBL en voor erkenning neergelegd in het kader van het stelsel van het betaald educatief verlof.

§ 3 Voor de uren tijdens dewelke een arbeider deelneemt aan een sectorale opleiding, erkend door het paritair subcomité 120.01 als een beroepsopleiding in het kader van het stelsel van het betaald educatief verlof, heeft hij recht op zijn gebruikelijk loon

zonder toepassing van het loonplafond betreffende het betaald educatief verlof, zoals bepaald in artikel 114 van de economische herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

- § 4 Voor de dagen in de loop waarvan de arbeider deelneemt aan sectorale opleidingen, erkend door het paritair subcomité 120.01 als een beroepsopleiding in het kader van het stelsel van betaald educatief verlof, heeft hij recht op maaltijdcheques.
- § 5 Er wordt aan de ondernemingen aanbevolen om bijzondere aandacht te besteden aan het gedeelte opleiding bij het uitwerken van tewerkstellingsplannen voor oudere werknemers, zoals vastgesteld door de bepalingen van de CAO nr.104 gesloten in de NAR.

HOOFDSTUK VI. WERKLOOSHEIDSTELSEL MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Artikel 9

- § 1 De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, met naleving van de reglementaire bepalingen, de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten die nodig zijn tot verlenging van de verschillende stelsels van SWT die van kracht zijn op 31 december 2013.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen deze verschillende stelsels van SWT verlengen voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.

- § 2 In afwijking van § 1, worden het specifiek stelsel vanaf 56 jaar met 40 jaar effectieve prestaties en het specifiek stelsel vanaf 58 jaar voor de zware beroepen verlengd voor de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2015.

Artikel 10

Voor de arbeiders(sters) die toetreden tot het SWT in de loop van de jaren 2013, 2014 en 2015, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01).

Artikel 11

De bijzondere bijdragen ten laste van de werkgever, opgelegd door de wettelijke bepalingen en de uitvoeringsbesluiten, worden ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

HOOFDSTUK VII. SOCIALE FONDSEN

Artikel 12 Aanvullende uitkering voor gedeeltelijke werkloosheid

Voor de jaren 2013 en 2014, wordt het bedrag van de **aanvullende uitkering** die wordt toegekend in geval van **gedeeltelijke werkloosheid** waarvan sprake in artikel 11 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid genaamd « Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers » gehandhaafd op 6 € per dag.

Artikel 13 Aanvullende vakantieuitkering

§ 1 Het basisbedrag dat dient voor de berekening van de **aanvullende vakantieuitkering** waarvan sprake in de artikelen 27 tot 31 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid genaamd « Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers » wordt beperkt tot de reële indexerings, namelijk tot 6,0% vanaf 2013 en vastgesteld voor de jaren 2013 en 2014 op 8,40 € per gepresteerde dag, inclusief de dagen betaald educatief verlof en vakbondspleiding en op 4,40 € per gelijkgestelde dag.

§ 2 Vanaf het jaar 2014, wordt het aantal gelijkgestelde werkloosheidsdagen van 30 dagen op 35 dagen gebracht.

Artikel 14 Activiteitsuitkering

De activiteitsuitkering waarvan sprake in de artikelen 22 tot 24 van de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid genaamd « Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers » bedraagt 135 € sinds het jaar 2012.

Sinds 1 januari 1999, wordt deze uitkering jaarlijks toegekend voor de Duitstalige ondernemingen en halfjaarlijks voor de andere ondernemingen.

In geval van ontslag, behalve om dringende reden, wordt deze uitkering gedurende 5 jaar toegekend na het jaar in de loop waarvan het ontslag heeft plaatsgevonden, behalve als de werknemer een andere activiteit heeft hervat.

Aan de begunstigden van het SWT waarvan sprake in hoofdstuk VI van deze CAO, wordt de activiteitsuitkering toegekend tot aan de pensioenleeftijd zonder dat deze lager mag zijn dan wat hen wordt toegekend overeenkomstig de bestaande statutaire bepalingen van het Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers .

Artikel 15 Eenmalig en niet-recurrent voordeel-Werknemers met arbeidsovereenkomst

§ 1 Elke werknemer die effectieve prestaties heeft geleverd in 2014 zal ecocheques ontvangen voor een waarde van 150 Euro. Het gaat om een eenmalig, uitzonderlijk en niet-recurrent voordeel ten laste van de sociale fondsen. Een specifieke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst tot bepaling van de toekenningsmodaliteiten zal hiertoe worden gesloten.

d

- § 2 Het beheerscomité van de fondsen zal de financierings- en toekenningsmodaliteiten bepalen van de ecocheques, alsook de datum van verspreiding van de ecocheques. Er zal in geen enkele verhoging van de werkgeversbijdragen die enkel de financiering van de ecocheques tot doel hebben kunnen worden voorzien.
- § 3 De eventuele individuele problematische gevallen zullen worden besproken in het paritair subcomité.

Artikel 16 Eenmalig en niet-recurrent voordeel - Uitzendkrachten

- § 1 Met het oog op de gelijkheid, zullen de uitzendkrachten eveneens ecocheques ontvangen voor een identiek bedrag, op voorwaarde dat zij in de loop van het jaar 2014 arbeidsprestaties hebben verricht van ten minste 26 dagen in één of meerdere ondernemingen die vallen onder PSC 120.01.
- § 2 Het beheerscomité van de fondsen zal de financierings- en toekenningsmodaliteiten bepalen van de ecocheques, alsook de datum van verspreiding van de ecocheques. Er zal in geen enkele verhoging van de werkgeversbijdragen die enkel de financiering van de ecocheques tot doel hebben kunnen worden voorzien.
- § 3 De eventuele individuele problematische gevallen zullen worden besproken in het paritair subcomité.

Artikel 17

- § 1 Voor alle fondsen voor bestaanszekerheid zullen de ondertekenende partijen onderzoeken of het gepast of noodzakelijk is om consolideringen door te voeren tussen de verschillende fondsen.
- § 2 In verband met het Fonds van de Sociale Instellingen, zullen de ondertekenende partijen een onderzoek uitvoeren van de statuten en van de opdracht van dit Fonds, teneinde te evalueren of de uitgaven gedaan door dit Fonds van de S.I. om de onkosten van de arbeidsgeneeskunde te dekken in overeenstemming met de statuten zijn.

HOOFDSTUK VIII. TOEKENNINGSMODALITEITEN VAN DE MAALTIJDCHEQUES

Artikel 18

De ondernemingen die de papieren maaltijdcheques wensen te vervangen door elektronische maaltijdcheques zullen onderhandelingen aanvatten op het niveau van de onderneming teneinde te komen tot het sluiten van een ondernemingsovereenkomst of een wijziging van het arbeidsreglement. Elk ondernemingsakkoord hierover zal worden nageleefd en zal op geen enkele weerstand stuiten op het niveau van het paritair subcomité.

8

HOOFDSTUK IX. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 19 Aanvullende uitkering

Tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, zal een aanvullende uitkering van een bedrag van 1,67 € per werkloosheidsdag worden gestort aan de arbeider die tijdelijk werkloos is, en dit vanaf de 21ste werkloosheidsuitkering in eenzelfde kalenderjaar. Deze uitkering wordt toegekend in een stelsel van 6 dagen/week.

Deze uitkering is een aanvulling bij de uitkering van 6 € per werkloosheidsdag toegekend door de FAC. Zij is ten laste van de ondernemingen.

De toeslag van 2 euro per dag (vijfdagenweek) tijdelijke werkloosheid bedoeld in artikel 51 § 8 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van toepassing vanaf 1 januari 2012, is begrepen in de bovenvermelde aanvullende uitkering voor de betrokken periodes.

Artikel 20 Afwijkingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978

Elk verzoek tot afwijking van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 (volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden wegens gebrek aan werk door economische oorzaken gedurende zesentwintig weken), ingediend bij PSC 120.01, zal uitsluitend en automatisch worden toegekend op basis van de volgende sectorale criteria, op voorwaarde dat de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers deze criteria voorafgaandelijk hebben gevalideerd binnen de paritaire organen van de betrokken onderneming:

- De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan werk door een economische oorzaak zal mogelijk zijn zodra een gemiddelde graad van 20% werkloosheid zal bereikt zijn geweest in de loop van de vier opeenvolgende afgelopen trimesters voor het personeel met een arbeidersstatuut ;
- In geval van gebrek aan werk door economische oorzaken kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst met een bekendmaking door aanplakking in de lokalen van de onderneming, op een zichtbare plaats, ten minste zeven dagen op voorhand, de dag van de aanplakking niet inbegrepen. De werknemers die afwezig zijn op de dag van de aanplakking zullen per post worden geïnformeerd. De aanplakking kan worden vervangen door een schriftelijke kennisgeving aan elke arbeider die werkloos wordt, ten minste zeven dagen op voorhand, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. In de kennisgeving wordt de datum vermeld waarop de totale schorsing van de overeenkomst ingaat, en de data waarop de arbeiders werkloos worden.
- De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden wegens gebrek aan werk door economische oorzaken mag niet meer bedragen dan zesentwintig weken.

- d
- Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever het voltijds arbeidsstelsel weer invoeren gedurende een volledige werkweek voordat een nieuwe volledige schorsing kan aanvangen.
 - Tijdens de duur van de schorsing zal elke arbeider verplicht 21 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen moeten tellen, inclusief de feestdagen, de dagen van gewaarborgd loon, van vakbondsopleiding, anciënteitsverlof en kort verzuim.
 - Elke betrokken arbeider ontvangt eveneens vijf dagen interne of externe opleiding volgens de formule die zal worden besproken in de Ondernemingsraad. Bij gebreke van ondernemingsraad kunnen de maatregelen voortvloeien uit ondernemingsakkoorden tussen enerzijds, de werkgever en, anderzijds, de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke van deze laatste, de werknemers. Tijdens de opleidingsdagen mag er geen loonverlies zijn ; desgevallend wordt het eventuele verlies ten laste genomen door de werkgever.
 - Een billijke toerbeurt van de werkloosheid zal worden nageleefd.

De bovenvermelde sectorale criteria zijn die welke vermeld zijn in het koninklijk besluit van 27 januari 2011, gepubliceerd in het B.S. van 4 februari 2011 betreffende de ondernemingen met als activiteit het wassen en het verkolen van wol in de streek van Verviers.

HOOFDSTUK X. WET BETREFFENDE HET EENHEIDSTATUUT – GEVOLGEN

Artikel 21

Een paritaire werkgroep zal de impact onderzoeken van het dossier arbeiders/bedienden en van de nieuwe bepalingen van de Wet betreffende het eenheidsstatuut op het niveau van het PSC 120.01.

HOOFDSTUK XI. AANWERVING VAN JONGEREN - VRIJSTELLING

Artikel 22

De contracterende partijen verbinden zich ertoe om de nodige initiatieven te nemen teneinde de ondernemingen die vallen onder PSC 120.01 die een gemiddelde werkloosheidsgraad van 15% kunnen bewijzen in de loop van een te bepalen referentieperiode vrij te stellen van de verplichting tot aanwerving van jongeren.

HOOFDSTUK XII. ANCIENNITEIT

Artikel 23

§ 1 De bepalingen van artikel 48 van de CAO van 18 juni 2001 betreffende de toekenning van één (of meerdere) betaalde afwezigheidsdag(en) worden verlengd alsook de praktische toepassingsmodaliteiten. (59342/CO/120.01)

Zo wordt aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste 20 jaar in dezelfde onderneming heeft, een betaalde afwezigheidsdag toegekend in de loop van elk kalenderjaar, en aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste 25 jaar heeft in dezelfde onderneming, een 2de betaalde afwezigheidsdag in de loop van elk kalenderjaar.

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

§ 3 Voor de toekenning van de anciënniteitsdag, wanneer een arbeider ontslagen wordt wegens een herstructurering ten gevolge van een sluiting of een faillissement, zoals bedoeld in artikel 9 van het K.B. van 7/12/1992 betreffende de werkloosheid, wordt de anciënniteit die werd verworven bij de werkgever die het ontslag doorvoert behouden, voor zover de arbeider in dienst treedt bij een nieuwe werkgever van PSC 120.01 binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) die volgen op de dag waarop zijn tewerkstelling ten einde is gelopen bij de vorige werkgever. Deze bepaling beoogt enkel de ondernemingen die failliet gegaan zijn sinds 01.01.1999.

HOOFDSTUK XIII.

Artikel 24

Een paritaire werkgroep zal zich bezighouden met het onderzoeken en inventariseren van de gelijksoortigheden en de verschillen inzake conventionele sectorale bepalingen tussen de nationale PC's 120 en 214 en het PSC 120.01.

HOOFDSTUK XIV. DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN VAN DE CONTRACTERENDE PARTIJEN – CLAUSULE INZAKE ARBEIDSVREDE

Artikel 25

m

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten in PSC 120.01 en van kracht op 31 december 2012 ~~worden~~ *zullen* verlengd. ~~worden~~.

Artikel 26

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014, met uitzondering van de werkloosheidsstelsels met bedrijfstoeslag bepaald in de artikelen 9 en 10 die van toepassing zijn tijdens de volgende periodes :

(w. 59362 / 60/2001)

- van 1 januari 2014 tot 31 december 2014: de werkloosheidsstelsels met bedrijfstoeslag (vroeger : conventioneel brugpensioen) op **56 jaar** (20 jaar **nachtarbeid**) en op **58 jaar** in geval van **fysieke problemen** ; 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 (in 2013 en in 2014) en van 38 jaar voor de vrouwelijke werknemers in 2014 (respectievelijk 35 jaar in 2013)
- van 1 januari 2014 tot 31 december 2015: het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag op **58 jaar** (**zware beroepen**) en het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag op **56 jaar** (beroepsloopbaan van **40 jaar**).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt alle nieuwe sociale voordelen vast die van toepassing zijn tijdens de gehele bovenvermelde duur.

De contracterende partijen waarborgen gedurende deze periode de naleving van de verbintenissen betreffende de sociale vrede en de groei van de productiviteit, wat impliceert dat :

- a) Tijdens de gehele geldigheidsduur van dit protocol, staan de vak- en werkgeversorganisaties borg voor de sociale vrede in de ondernemingen, alsook voor de effectieve medewerking van het personeel bij de uitvoering van de genomen maatregelen met toepassing van de paritair aangenomen bepalingen teneinde de productiviteit te verhogen, zowel wat betreft het gebruik van nieuwe productieinstrumenten en -machines als wat betreft de wijzigingen van de werkmethodes;
- b) Alle bepalingen tot regeling van de arbeidsvoorwaarden zullen strikt worden toegepast en zullen in geen enkel geval opnieuw kunnen worden in vraag gesteld door de vakorganisaties, de werknemers, de werkgeversorganisatie of de werkgevers;
- c) De vakorganisaties en de werknemers verbinden zich ertoe om geen enkele eis te formuleren en geen enkel conflict te veroorzaken of uit te lokken over één of meerdere elementen die het onderwerp waren van de onderhandelingen die hebben geleid tot deze overeenkomst, noch op het niveau van PSC 120.01, noch op het niveau van de ondernemingen;

- d) Wanneer problemen ontstaan op het niveau van de sectoren of in de onderneming, is het de goede gewoonte om een paritaire verzoening te bevorderen en indien nodig het probleem formeel op de agenda te plaatsen van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

HOOFDSTUK XV. *ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING*

Artikel 27

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

Gedaan te Verviers, 1 april 2014