

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

**CONVENTION COLLECTIVE GÉNÉRALE
DU 7 SEPTEMBRE 2017**

CCT du 28 janvier 2016 enregistrée le 27 juin 2016 ; numéro d'enregistrement 133419/CO/120.01
CCT du 1^{er} avril 2014 enregistrée le 7 juillet 2014; numéro d'enregistrement 122043/CO/120.01
CCT du 24 janvier 2012 enregistrée le 23 avril 2012; numéro d'enregistrement 109424/CO/120.01
CCT du 28 juin 2007 enregistrée le 31 janvier 2008; numéro d'enregistrement 86639/CO/120.01

IL EST CONVENU ENTRE:

La Confédération des Syndicats Chrétiens 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 de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers n° 120.01.

CHAPITRE II POUVOIR D'ACHAT

Article 2

À partir du 1er août 2017, les salaires effectifs et barémiques sont majorés de 1,1 %.

CHAPITRE III

SALAIRES DES JEUNES

Article 3

§ 1. Les dispositions concernant la dégressivité des échelles des salaires barémiques pour les jeunes ouvriers ne sont pas d'application.

§ 2. Pour la rémunération des ouvriers de moins de 21 ans occupés sur la base d'un contrat d'occupation d'étudiants, les dispositions de la convention collective de travail n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans, modifiée par la convention collective de travail n° 50bis du 28 mars 2013 sont en vigueur.

CHAPITRE IV

CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 4

§ 1. Les parties signataires s'engagent à conclure une convention collective de travail distincte relative aux différents régimes de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. Cette convention collective de travail prévoira la prolongation des dispositions prévues dans la convention collective de travail du 26 mai 2016 relative au crédit-temps (n° 134.328/CO/120.01), à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière. Cette convention collective de travail sera en outre conclue en application des dispositions de la convention collective de travail n° 103 ainsi que de l'article 3 de la convention collective de travail n° 127 conclue au sein du Conseil national du Travail le 21 mars 2017.

§ 2. Les parties signataires s'engagent, dans les limites établies par le législateur, à reconduire jusqu'au 30 juin 2019, les conventions collectives de travail distinctes concernant le crédit-temps, en vigueur au 31 décembre 2018, aussitôt qu'il y aura possibilité de le faire.

§ 3. En fonction des besoins respectifs, le seuil d'accès au crédit-temps de 5% sera adapté au niveau des entreprises, en concertation avec les représentants des travailleurs.

CHAPITRE V

PETITS CHOMAGES

Article 5

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 VI FORMATION ET APPRENTISSAGE

Article 6

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 2017 et 2018.

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 7

Sans préjudice de l'effort prévu à l'article 6, le secteur réalise pour la période 2017 – 2018 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 2017 – 2018. Une convention collective de travail distincte sera conclue concernant la formation et l'apprentissage des groupes à risque.

Article 8

En application des articles 6 et 7, une cotisation globale de 0,30 % sera perçue pour les années 2017 à 2018 à charge des employeurs en faveur de la formation.

Au besoin, les statuts des Fonds Sociaux seront adaptés, conformément aux articles 6 et 7 susmentionnés.

Article 9

- § 1 Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, le CEFRET ASBL pourra être sollicité pour assurer la promotion des formations professionnelles sectorielles existantes agréées dans le cadre du régime de congé-éducation payé.
- § 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 agrégation 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 VII RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Article 10

- § 1. Les parties signataires s'engagent, pour autant que la réglementation permette de tels régimes, à conclure les conventions collectives de travail distinctes nécessaires concernant les différents RCC d'entreprise en vigueur au 31 décembre 2016.
- § 2. Ces conventions collectives de travail prolongeront ces différents régimes de RCC pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus.
- § 3. Ces conventions collectives de travail référeront à et tiendront compte des différentes CCT-cadres conclues à ce sujet le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail.
- § 4. 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 Decava pour les régimes concernés de chômage avec complément d'entreprise.
- § 5. Les parties signataires s'engagent, dans les limites établies par le législateur, à reconduire jusqu'au 30 juin 2019, les conventions collectives de travail distinctes concernant les différents RCC d'entreprise en vigueur au 31 décembre 2018 aussitôt qu'il y aura possibilité de le faire.

Article 11

Pour les ouvriers(ères) accédant au RCC au cours des années 2017 et 2018, 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 12

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 VIII FONDS SOCIAUX

Article 13 Cotisations patronales

- § 1 La cotisation patronale au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers - Fonds des Prévisions est fixée en 2017 :
- à 3,02% au cours du 1^{er} trimestre
 - à 3,02% au cours du 2^{ième} trimestre
 - à 1,02% au cours du 3^{ième} trimestre
 - à 1,02% au cours du 4^{ième} trimestre.
- § 2 La cotisation patronale au Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers - Fonds des Prévisions est fixée à 2,02% pendant toute l'année 2018.
- § 3 Les cotisations patronales aux Fonds des I.S., ACV, et FAC sont maintenues inchangées pour la durée de cet accord. Cette période sera mise à profit pour examiner la situation desdits Fonds.

Article 14 Allocation complémentaire de chômage partiel

Au 1^{er} juillet 2017, le montant de l'**allocation complémentaire** de 6 €, 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 indexé de 2% et porté à 6,12 € par jour.

Article 15 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 porté pour les années 2017 et 2018 à **8,75 €** par jour presté, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à **4,60 €** par jour assimilé.
- § 2. Pour le calcul du montant de l'allocation complémentaire de vacances, l'assimilation à des jours effectivement prestés de jours de chômage temporaire pour raisons économiques est porté pour les années 2017 et 2018 à **45 jours**.

Article 16

Allocation d'activité

- § 1. **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.
- § 2. Pendant la durée de la présente convention collective, le montant de l'allocation d'activité sera porté à 145 € aussitôt que le plafond fiscal sera porté à 145 €.
- § 3. Depuis le 1^{er} janvier 1999, elle est octroyée annuellement pour les entreprises germanophones et semestriellement pour les autres entreprises.
- § 4. 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.
- § 5. Aux bénéficiaires du RCC dont il est question au chapitre VII 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 17

Avantage unique et non récurrent - Travailleurs sous contrat de travail

- § 1. Chaque travailleur ayant une ancienneté d'au moins 26 jours dans l'entreprise et ayant fourni des prestations de travail effectives en 2017 recevra des éco-chèques d'une valeur de 200 Euros en décembre 2017. 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. Chaque travailleur ayant une ancienneté d'au moins 26 jours dans l'entreprise et ayant fourni des prestations effectives en 2018 recevra des éco-chèques d'une valeur de 200 Euros en décembre 2018. 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.
- § 3. 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.
- § 4. Les éventuels cas problématiques individuels seront discutés au sein de la sous-commission paritaire.

Article 18

Avantage unique et non récurrent - Travailleurs intérimaires

- § 1 Dans un souci d'égalité, les travailleurs intérimaires ayant été occupés dans une ou plusieurs entreprises relevant de la SCP 120.01, recevront des éco-chèques pour un montant et selon des modalités identiques à ceux prévus à l'article 17 ci-dessus.
- § 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 19

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.

CHAPITRE IX CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 20

Allocation complémentaire à charge des entreprises

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 à charge des entreprises et elle constitue un complément à l'allocation en cas de chômage partiel octroyée par le FAC et visée à l'article 14 de la présente convention.

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 21

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 18 mars 2016, publié au M.B. du 6 avril 2016 concernant les entreprises occupées dans le lavage et le carbonisage de la laine et ressortissant à la sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Les parties signataires s'engagent, dans les limites établies par le législateur, à reconduire au-delà de la durée de la présente convention, les dérogations sectorielles à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 en vigueur au 31 décembre 2018 aussitôt qu'il y aura possibilité de le faire.

CHAPITRE X

TRAVAIL MANIABLE

Article 22

En exécution de l'article 26bis §1, troisième alinéa de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence visée à l'article 26bis §1, premier alinéa de la loi précitée est portée d'un trimestre à un an.

Article 23

En exécution de l'article 26bis §2bis, troisième alinéa de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, 143 heures par année civile, prestées en vertu de l'article 25 ou de l'article 26, § 1, 3° de la loi précitée, ne seront pas comptées, à la demande du travailleur, dans le calcul de la moyenne prévue à l'article 26bis §1 de la loi précitée et ne seront pas prises en compte pour le respect de la limite prévue à l'article 26bis §1bis de la loi précitée.

CHAPITRE XI

EMBAUCHE DES JEUNES - DISPENSE

Article 24

Par analogie avec la dispense sectorielle généralisée existant à l'échelle du secteur textile national, une dispense sectorielle généralisée sera réalisée pour les entreprises relevant de la sous-commission paritaire de l'arrondissement de Verviers.

Les parties signataires s'engagent, dans les limites établies par le législateur, à reconduire au-delà de la durée de la présente convention, la dispense sectorielle généralisée en matière d'embauche des jeunes pour les entreprises relevant de la sous-commission paritaire de l'arrondissement de Verviers en vigueur au 31 décembre 2018 aussitôt qu'il y aura possibilité de le faire.

CHAPITRE XII

TRAVAIL FAISABLE - ANCIENNETÉ

Article 25

§ 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^{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 déterminer l'ancienneté visée au § 1 ci-dessus, les périodes d'occupation sous CDD (contrat de travail à durée déterminée), en tant que PFI (Plan Formation Insertion) et en tant que travailleur intérimaire auprès de l'utilisateur sont prises en compte, dans la mesure où la période d'occupation comme intérimaire répond aux conditions stipulées à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 4 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 DUREE DE LA CONVENTION ET ENGAGEMENTS DES PARTIES CONTRACTANTES - CLAUSE DE PAIX SOCIALE

Article 26 Reconductions et prolongations

Les conventions collectives de travail à durée déterminée conclues en S-CP 120.01 et en vigueur au 31 décembre 2016 seront prolongées.

Article 27

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

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 accord, 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 XIV DECLARATION FORCE OBLIGATOIRE

Article 28

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

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

**ALGEMENE COLLECTIEVE OVEREENKOMST VAN 7 SEPTEMBER
2017**

Cao van 28 januari 2016 geregistreerd op 27 juni 2016 ; nr. 133419/CO/120.01

Cao van 1 april 2014 geregistreerd op 7 juli 2014; nr. 122043/CO/120.01

Cao van 24 januari 2012 geregistreerd op 23 april 2012; nr. 109424/CO/120.01

Cao van 28 juni 2007 geregistreerd op 31 januari 2008; nr. 86639/CO/120.01

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 Paritair Subcomité voor de Textielnijverheid van het administratief arrondissement van Verviers nr.120.01.

HOOFDSTUK II. KOOPKRACHT

Artikel 2

Met ingang van 1 augustus 2017, worden de effectieve lonen en de baremalonen verhoogd met 1,1 %.

HOOFDSTUK III. LONEN VAN DE JONGEREN

Artikel 3

§ 1. De bepalingen betreffende de degressie van de schalen van de baremalonen voor de jonge arbeiders zijn niet van toepassing.

§ 2. Voor het loon van de arbeiders jonger dan 21 jaar die tewerkgesteld zijn in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen voor de werknemers jonger dan 21 jaar, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.50 bis van 28 maart 2013, van kracht.

HOOFDSTUK IV. TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

Artikel 4

§ 1. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de verscheidene stelsels van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal tot doel hebben de bepalingen te verlengen die zijn opgenomen in de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 26 mei 2016 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (nr. 134.328/CO/120.01). Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal bovendien worden gesloten met toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 evenals van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017.

§ 2. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen die zijn vastgesteld door de wetgever, de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het tijdskrediet, die van kracht zijn op 31 december 2018 te verlengen tot 30 juni 2019, zodra de mogelijkheid er zal zijn om dit te doen.

§ 3. In functie van de respectieve behoeften zal de drempel voor toegang tot het tijdskrediet van 5% worden aangepast op het vlak van de ondernemingen en in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers.

HOOFDSTUK V. KORT VERZUIM

Artikel 5

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 3 (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 VI. VORMING EN OPLEIDING

Artikel 6

De sector levert een inspanning inzake vorming en opleiding door een sectorale bijdrage van 0,10 % te leveren op de lonen in de loop van de jaren 2017 en 2018.

Zo levert de sector zijn bijdrage in het leveren van inspanningen inzake permanente vorming. 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 7

Zonder afbreuk te doen aan de inspanning bepaald in artikel 6, levert de sector voor de periode 2017 — 2018 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 2017-2018. Een aparte collectieve arbeidsovereenkomst zal worden gesloten betreffende de vorming en opleiding van de risicogroepen.

Artikel 8

Met toepassing van de artikelen 6 en 7 zal een globale bijdrage van 0,30 % ten gunste van de opleiding worden geïnd voor de jaren 2017 tot 2018 ten laste van de werkgevers.

Indien nodig zullen de statuten van de Sociale Fondsen worden aangepast, overeenkomstig de bovenvermelde artikelen 6 en 7.

Artikel 9

§ 1 Teneinde de graad van deelname aan de opleidingen te verhogen, kan er een beroep worden gedaan op de vzw CEFRET die zal instaan voor de bevordering van de bestaande sectorale beroepsopleidingen die erkend zijn in het kader van het stelsel van betaald educatief verlof.

§ 2 Op verzoek van de sociale partners of van de ondernemingen die vallen onder het PSC 120.01 zullen door de vzw CEFRET specifieke opleidingsprogramma's voor bepaalde ondernemingen en/of sectoren worden uitgewerkt 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 die door het paritair subcomité 120.01 is erkend als een beroepsopleiding in het kader van het stelsel van het betaald educatief verlof, heeft hij recht op zijn gebruikelijke 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 tijdens dewelke de arbeider deelneemt aan sectorale opleidingen die

door het paritair subcomité 120.01 erkend zijn 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 VII. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Artikel 10

- § 1. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe, voor zover de reglementering dergelijke stelsels toelaat, de aparte noodzakelijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voor de verscheidene stelsels van bedrijfs-SWT zoals deze van kracht zijn op 31 december 2016.
- § 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen deze verscheidene stelsels van SWT verlengen voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.
- § 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende kadercao's die hierover werden gesloten op 21 maart 2017 in de Nationale Arbeidsraad.
- § 4. Het kliksysteem, zoals bepaald 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 bedrijfstoelage, zal eveneens van toepassing zijn op de terugbetaling van de aanvullende vergoeding en van de Decavabijdragen voor de betrokken stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.
- § 5. De partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen die werden vastgesteld door de wetgever, de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die van kracht zijn op 31 december 2018 te verlengen tot 30 juni 2019 zodra de mogelijkheid er zal zijn om dit te doen.

Artikel 11

Voor de arbeiders(sters) die toetreden tot het SWT in de loop van de jaren 2017 en 2018, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01).

Artikel 12

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 VIII. SOCIALE FONDSEN

Artikel 13 **Werkgeversbijdragen**

§ 1 De werkgeversbijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers. – Fonds voor Bruggensioenen wordt bepaald in 2017 op :

- 3,02% tijdens het 1^{ste} kwartaal
- 3,02% tijdens het 2^{de} kwartaal
- 1,02 % tijdens het 3^{de} kwartaal
- 1,02 % tijdens het 4^{de} kwartaal.

§ 2 De werkgeversbijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers. – Fonds voor Bruggensioenen wordt bepaald op 2,02% tijdens gans het jaar 2018.

§ 3 De werkgeversbijdragen aan de Fondsen van de “SI”, “ACV”, en “FAC” worden onveranderd behouden voor de duur van dit akkoord. Van deze periode zal gebruik worden gemaakt om de situatie van deze Fondsen te onderzoeken.

Artikel 14 **Aanvullende uitkering voor gedeeltelijke werkloosheid**

Op 1 juli 2017 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 », geïndexeerd met 2% en gebracht op 6,12 € per dag.

Artikel 15 **Aanvullende vakantie-uitkering**

§ 1 Het basisbedrag dat dient 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 genaamd “Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers » wordt voor de jaren 2017 en 2018 gebracht op 8,75 € per gepresteerde dag, inclusief de dagen betaald educatief verlof en syndicale vorming en op 4,60 € per gelijkgestelde dag.

§ 2 Voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vakantie-uitkering wordt de gelijkstelling van dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen aan daadwerkelijk gepresteerde dagen op 45 dagen gebracht.

Artikel 16 Activiteitsuitkering

§ 1. 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.

§ 2. Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal het bedrag van de activiteitsuitkering tot 145 € worden gebracht, zodra het fiscaal plafond tot 145 € stijgt.

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

§ 4. 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 aangevat.

§ 4. Aan de begunstigen van het SWT waarvan sprake in hoofdstuk VII 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 17 Eenmalig en niet-recurrent voordeel - Werknemers met arbeidsovereenkomst

§ 1. Elke werknemer die tenminste 26 dagen anciënniteit in de onderneming heeft en die effectieve prestaties heeft geleverd in 2017, zal ecocheques ontvangen voor een waarde van 200 euro in december 2017. 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.

§ 2. Elke werknemer die tenminste 26 dagen anciënniteit in de onderneming heeft en die effectieve prestaties heeft geleverd in 2018, zal ecocheques ontvangen voor een waarde van 200 euro in december 2018. 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.

§ 3 Het beheerscomité van de fondsen zal de financierings- en toekenningsmodaliteiten van de ecocheques bepalen, alsook de datum van verspreiding van de ecocheques. Er zal in geen enkele verhoging van de werkgeversbijdragen kunnen worden voorzien die enkel de financiering van de ecocheques tot doel heeft.

§ 4 De eventuele individuele problematische gevallen zullen worden besproken in het paritair subcomité.

Artikel 18 Eenmalig en niet-recurrent voordeel - Uitzendkrachten

- § 1 Met het oog op de gelijkheid ontvangen de uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn geweest in één of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het PSC 120.01, ecocheques voor een bedrag en volgens modaliteiten die identiek zijn aan die waarin voorzien is in het bovenstaande artikel 17.
- § 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 kunnen worden voorzien die enkel de financiering van de ecocheques tot doel heeft.
- § 3 De eventuele individuele problematische gevallen zullen worden besproken in het paritair subcomité.

Artikel 19

Voor alle fondsen voor bestaanszekerheid zullen de ondertekenende partijen onderzoeken of het gepast dan wel noodzakelijk is consolidaties door te voeren tussen de verschillende fondsen.

HOOFDSTUK IX. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 20 **Aanvullende uitkering ten laste van de ondernemingen**

Tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst zal een aanvullende uitkering voor een bedrag van 1,67 € per dag werkloosheid 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 ten laste van de ondernemingen en zij vormt een aanvulling bij de uitkering in geval van gedeeltelijke werkloosheid toegekend door het "FAC" en bedoeld in artikel 14 van deze overeenkomst.

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, die van toepassing is vanaf 1 januari 2012, is begrepen in de bovenvermelde aanvullende uitkering voor de betrokken periodes.

Artikel 21 **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 in de loop van de vier opeenvolgende afgelopen kwartalen 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 mits een bekendmaking door aanplakking binnen 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 op de hoogte worden gebracht. 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 uitvoering 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.
- 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, anciënniteitsverlof en kort verzuim.
- Elke betrokken arbeider ontvangt eveneens vijf dagen interne of externe opleiding volgens de formule die zal worden besproken in de Ondernemingsraad. Indien er geen ondernemingsraad is, kunnen de maatregelen voortvloeien uit ondernemingsakkoorden tussen de werkgever enerzijds en de vakbondsafvaardiging anderzijds of, wanneer er geen dergelijke afvaardiging is, 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 diegene die zijn vermeld in het koninklijk besluit van 18 maart 2016, gepubliceerd in het B.S. van 6 april 2016 betreffende de ondernemingen met als activiteit het wassen en het verkolen van wol in de streek van Verviers.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen die werden gesteld door de wetgever, bovenop de duur van deze overeenkomst, de sectorale afwijkingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 die van kracht is tot 31 december 2018 te verlengen zodra de mogelijkheid er zal zijn om dit te doen.

HOOFDSTUK X. WENDBAAR WERK

Artikel 22

Ter uitvoering van artikel 26bis §1, derde lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de referentieperiode bedoeld in artikel 26bis §1, eerste lid van de voornoemde wet van een trimester op een jaar gebracht.

Artikel 23

Ter uitvoering van artikel 26bis §2bis, derde lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971, zullen 143 uren per kalenderjaar, gepresteerd krachtens artikel 25 of 26, § 1, 3° van de voornoemde wet, niet worden meegeteld, op verzoek van de werknemer, in de berekening van het gemiddelde bepaald in artikel 26bis §1 van de voornoemde wet en deze zullen niet in rekening worden genomen voor de naleving van de grens bepaald in artikel 26bis §1bis van de voornoemde wet.

HOOFDSTUK XI. AANWERVING VAN JONGEREN – VRIJSTELLING

Artikel 24

Naar analogie met de veralgemeende sectorale vrijstelling die bestaat op het vlak van de nationale textielsector, zal er een veralgemeende sectorale vrijstelling komen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair subcomité van het arrondissement Verviers.

De partijen verbinden zich ertoe om, binnen de grenzen gesteld door de wetgever, bovenop de duur van deze overeenkomst, de veralgemeende sectorale vrijstelling inzake aanwerving van jongeren voor de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité van het arrondissement Verviers, die van kracht is tot 31 december 2018, te verlengen zodra de mogelijkheid er zal zijn om dit te doen.

HOOFDSTUK XII. WERKBAAR WERK - ANCIENNITEIT

Artikel 25

§ 1 De bepalingen van artikel 48 van de CAO van 18 juni 2001 (nr. 59.342/CO/120.01) betreffende de toekenning van één (of meerdere) betaalde dag(en) afwezigheid, worden verlengd alsook de praktische toepassingsmodaliteiten ervan.

Zo wordt aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste 20 jaar in dezelfde onderneming heeft, een betaalde dag afwezigheid 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 dag afwezigheid in de loop van elk kalenderjaar.

- § 2 Het loon voor deze afwezigheidsdagen wordt ten laste genomen door de werkgever.
- § 3 Om de anciënniteit te bepalen die hierboven wordt bedoeld in § 1, worden de tewerkstellingsperiodes met overeenkomst voor bepaalde duur, als « PFI » ("Plan Formation Insertion" = opleidings- en inschakelingsplan) en als uitzendkracht bij de gebruiker in rekening genomen voor zover de tewerkstellingsperiode als uitzendkracht beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 37/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- § 4 Wat betreft de toekenning van de dag anciënniteit: 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. DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN VERBINTENISSEN VAN DE CONTRACTERENDE PARTIJEN — CLAUSULE INZAKE SOCIALE VREDE

Artikel 26 Verlengingen

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten in PSC 120.01 en van kracht op 31 december 2016, zullen verlengd worden.

Artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt 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 het volgende impliceert:

- a) Tijdens de volledige 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 productiviteitsinstrumenten 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 in vraag kunnen worden 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 een paritaire verzoening te bevorderen en indien nodig het probleem formeel op de agenda te plaatsen van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

HOOFDSTUK XIV. ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING

Artikel 29

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