

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL GÉNÉRALE
DU 16 DÉCEMBRE 2021**

CCT du 18 novembre 2019 enregistrée le 12 février 2020; numéro d'enregistrem. 157049/CO/120.01
CCT du 7 septembre 2017 enregistrée le 27 octobre 2017 ; numéro d'enregistrement 142277/CO/120.01
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

Vu l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;

Vu les conventions collectives de travail du 15 juillet 2021, conclues au sein du Conseil national du Travail, portant exécution à l'accord-cadre du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix;

Vu le protocole d'accord du 16 décembre 2021

IL EST CONVENU ENTRE:

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

Augmentations barémiques et effectives

- § 1. A partir du 1^{er} janvier 2022, les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en **simple équipe** sont majorés de **0,06 Euro**.
- § 2. A partir du 1^{er} janvier 2022, les barèmes et salaires effectivement appliqués dans les entreprises pour les travailleurs occupés en **simple équipe** sont majorés de 0,4% avec un minimum de **0,06 Euro**, ou en appliquant les modalités convenues au niveau de l'entreprise pour autant que le résultat de l'augmentation soit au minimum égal à 0,06 Euro.
- § 3. A partir du 1^{er} janvier 2022, les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en **double équipe** sont obtenus en majorant de **0,1643 Euro** les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en simple équipe.
- § 4. A partir du 1^{er} janvier 2022, les barèmes et salaires effectivement appliqués dans les entreprises pour les travailleurs occupés en **double équipe** sont majorés 0,4% avec un minimum de 0,1643 Euro.
- § 5. A partir du 1^{er} janvier 2022, les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en **équipe de nuit sans double équipe** sont obtenus en majorant de 20% les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en simple équipe.
- § 6. A partir du 1^{er} janvier 2022, les barèmes et salaires effectivement appliqués dans les entreprises pour les travailleurs occupés en **équipe de nuit sans double équipe** sont majorés conformément aux dispositions du § 5 ci-dessus ou en appliquant les modalités convenues au niveau de l'entreprise.
- § 7. A partir du 1^{er} janvier 2022, les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en **équipe de nuit avec double équipe** sont obtenus en majorant de 20% les barèmes minima sectoriels pour les travailleurs occupés en double équipe.
- § 8. A partir du 1^{er} janvier 2022, les barèmes et salaires effectivement appliqués dans les entreprises pour les travailleurs occupés en **équipe de nuit avec double équipe** sont majorés conformément aux dispositions du § 7 ci-dessus ou en appliquant les modalités convenues au niveau de l'entreprise.

Article 3

Octroi d'une prime corona

Une prime corona sectorielle est accordée aux ouvriers selon les modalités prévues par la convention collective de travail du 16 décembre 2021 concernant l'octroi d'une prime corona sous forme de chèques consommation conclue à cet effet.

CHAPITRE III

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 4

Les parties signataires s'engagent à conclure des conventions collectives de travail distinctes relatives aux emplois de fin de carrière. Ces conventions collectives de travail prévoiront ensemble jusqu'au 30 juin 2023 inclus, la prolongation des dispositions telles que prévues dans la convention collective de travail du 19 décembre 2019 relative aux emplois de fin de carrière et en tenant compte du cadre réglementaire adapté. Ces conventions collectives de travail seront en outre conclues respectivement en application des conventions collectives de travail n° 156 et n° 157 conclues au sein du Conseil national du Travail du 15 juillet 2021.

CHAPITRE IV 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 2021 et 2022.

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**.

Article 6

Sans préjudice de l'effort prévu à l'article 6, le secteur réalise pour la période 2021 - 2022 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 2021 et 2022.

Article 7

En application des articles 5 et 6, une cotisation globale de 0,30 % sera perçue pour les années 2021 et 2022 à charge des employeurs en faveur de la formation.

Une convention collective de travail distincte sera conclue concernant l'apprentissage à vie et le fonctionnement du marché du travail.

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 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 V RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Article 9

- § 1. Les parties signataires s'engagent à conclure les conventions collectives de travail distinctes nécessaires concernant les différents régimes de chômage avec complément d'entreprise. Ces conventions collectives de travail prévoiront la prolongation de ces différents régimes de chômage avec complément d'entreprise au cours de la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus, à l'exception du régime pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, qui sera prolongé pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus. Ces conventions collectives de travail référeront à et tiendront compte des différentes CCT conclues à ce sujet le 15 juillet 2021 au sein du Conseil national du Travail.
- § 2. Le système de cliquet, tel que prévu par la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, sera également d'application aux indemnités complémentaires et aux cotisations capitatives pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, à charge du Fonds de Sécurité d'Existence.

Article 10

Pour les ouvriers(ères) accédant au RCC au cours des années 2021, 2022, et 2023, 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 VI FONDS SOCIAUX

Article 12 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 à **2,02%** en **2021** et en **2022**.
- § 2. Les cotisations patronales aux Fonds des I.S., ACV, et FAC sont maintenues inchangées en **2021** et en **2022**.

Article 13 Allocation complémentaire de chômage partiel

- § 1. En **2021** et en **2022**, 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 **6,90 €** par jour.
- § 2. Un **supplément forfaitaire exceptionnel et non récurrent** est accordé aux ouvriers occupés dans les entreprises mises à l'arrêt suite aux **inondations** de juillet 2021. Le montant de ce supplément est calculé au prorata des mois situés dans la période de juillet à décembre 2021 qui comportent des journées effectivement chômées (un mois comportant au moins 1 jour de chômage est considéré comme un "mois chômé complet") et il s'élève à maximum **250 Euros**. Le supplément est à charge du Fonds d'Assurance Complémentaire de l'industrie textile verviétoise. Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le comité de gestion du Fonds.

Article 14 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 fixé pour l'année **2021** à **9,15 € par jour presté**, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à **4,80 € par jour assimilé**.
- § 2. 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 l'année **2022** à **9,75 € par jour presté**, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à **5,00 € par jour assimilé**.
- § 3. Pour le calcul du montant de l'allocation complémentaire de vacances, l'assimilation à des jours effectivement prestés est fixée pour l'année **2021** à **50 jours de chômage temporaire** pour raisons **économiques**, les autres périodes de chômage temporaire n'étant pas assimilées.
- § 4. Pour le calcul du montant de l'allocation complémentaire de vacances, l'assimilation à des jours effectivement prestés est fixée pour l'année **2022** à **50 jours de chômage temporaire**, tous motifs confondus (chômage temporaire pour motif économique, pour motif d'intempéries, pour motif de force majeure corona).
- § 5. Pour le calcul du montant de l'allocation complémentaire de vacances, l'assimilation à des jours effectivement prestés est fixée à maximum **270 jours d'incapacité** pour maladie.

Article 15 Avantage unique et non récurrent

- § 1. Chaque travailleur ayant fourni des prestations de travail effectives pendant **25 jours** ou moins en **2021** recevra des échochèques d'un montant de **30 euros** en décembre 2021.
- § 2. Chaque travailleur ayant fourni des prestations de travail effectives pendant **26 jours** ou plus en **2021** recevra des échochèques d'un montant de **220 euros** en décembre 2021.
- § 3. Les avantages prévus aux §§ 1 et 2 ci-dessus ne sont pas cumulables. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent attribué par les entreprises et entièrement récupérable auprès du Fonds de Sécurité d'existence. Une convention collective de travail sectorielle spécifique déterminant les modalités d'octroi sera conclue à cet effet.
- § 4. Chaque travailleur ayant fourni des prestations de travail effectives pendant **25 jours** ou moins en **2022** recevra des échochèques d'un montant de **30 euros** en décembre 2022.
- § 5. Chaque travailleur ayant fourni des prestations de travail effectives pendant **26 jours** ou plus en **2022** recevra des échochèques d'un montant de **220 euros** en décembre 2022.

- § 6. Les avantages prévus aux §§ 4 et 5 ci-dessus ne sont pas cumulables. Il s'agit d'un avantage unique, exceptionnel et non récurrent attribué par les entreprises et entièrement récupérable auprès du Fonds de Sécurité d'existence. Une convention collective de travail sectorielle spécifique déterminant les modalités d'octroi sera conclue à cet effet.
- § 7. Dans un souci d'égalité, les travailleurs intérimaires ayant été occupés dans une ou plusieurs entreprises relevant de la SCP 120.01 selon les modalités décrites aux §§ 1 à 6 ci-dessus, recevront des échochèques pour des montants identiques à ceux prévus aux §§ 1 à 6 ci-dessus. L'octroi des échochèques se fera via les agences de travail intérimaire respectives et les factures s'y rapportant pourront être récupérées auprès du Fonds de Sécurité d'existence .
- § 8. Le comité de gestion des fonds déterminera les modalités de remboursement des échochèques aux entreprises. Aucune augmentation des cotisations patronales ayant pour seule finalité le financement des échochèques ne pourra être prévue.
- § 9. Les éventuels cas problématiques individuels seront discutés au sein de la sous-commission paritaire.

Article 16 Financement de la pension complémentaire sectorielle

Pendant la durée de validité de la présente convention, la contribution au financement de la PCS (pension complémentaire sectorielle) à charge du Fonds de Sécurité d'Existence est fixée à **1,20%** de la masse salariale qui sert de base au calcul des cotisations patronales.

CHAPITRE VII CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 17 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 13 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 18 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 6 décembre 2018, publié au M.B. du 17 décembre 2018 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.

CHAPITRE VIII ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 19

En exécution de l'article 25 bis, § 1er, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le nombre d'heures supplémentaires volontaires – porté, par la convention collective de travail n° 129 conclue au sein du Conseil national du travail du 23 avril 2019, à 120 heures supplémentaires maximum par année calendrier et par travailleur – est maintenu à **180 heures** supplémentaires maximum par année calendrier et par ouvrier.

CHAPITRE IX EMBAUCHE DES JEUNES – DISPENSE

Article 20

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.

CHAPITRE X JOURS D'ANCIENNETÉ

Article 21

§ 1. L'octroi des jours d'ancienneté, dont l'origine est prévue dans les dispositions de l'article 48 de la CCT du 18 juin 2001, enregistrée sous le n° 59342/CO/120.01, concernant l'octroi d'un (ou plusieurs) jour(s) d'absence rémunéré(s), s'établit comme suit :

- il est accordé à l'ouvrier(ière) ayant une ancienneté ininterrompue de **15 ans** au moins dans la même entreprise, **un jour** d'absence rémunéré au cours de chaque année civile
- il est accordé à l'ouvrier(ière) ayant une ancienneté ininterrompue de **25 ans** au moins dans la même entreprise, **un 2ième jour** d'absence rémunéré au cours de chaque année civile
- il est accordé **1 jour** de congé d'ancienneté (appelé "**jour d'âge**") à chaque travailleur âgé d'au moins **55 ans**, à condition qu'il n'ait déjà pu bénéficier dans l'entreprise d'aucun jour de congé d'ancienneté en vertu des deux premiers points ci-dessus.

§ 2. Les dispositions reprises au § 1 ci-dessus ne sont pas cumulables avec des régimes existants et plus favorables au niveau de l'entreprise.

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

§ 4. 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.

§ 5. 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 XI CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Article 22

Une demande sera formulée à l'attention du CEFRET afin de:

- présenter aux partenaires sociaux de la S-CP 120.01 l'état d'avancement de l'étude des fonctions réalisée au niveau de la CP 120 nationale
- présenter aux partenaires sociaux de la S-CP 120.01 les possibilités en matière de rédaction/élaboration d'un cadastre des fonctions spécifiques à la S-CP 120.01
- réaliser une étude qui doit permettre de reconnaître et de valoriser la polyvalence dans les entreprises.

CHAPITRE XII VACANCES ANNUELLES

Article 23 Adaptation de la procédure de fixation des vacances annuelles

Pour la fixation des vacances annuelles 2021 et 2022, la procédure prévue à l'article 24 de la convention collective de travail du 18 novembre 2019 (n° 157049/CO/120.01) est maintenue.

CHAPITRE XIII DUREE - ENGAGEMENTS DES PARTIES - CLAUSE DE PAIX SOCIALE

Article 24

§ 1. Dans le courant du 1^{er} trimestre 2022, une convention collective de travail sectorielle spécifique sera conclue afin de mettre à jour les dispositions en matière d'intervention patronale dans les frais de transport et de les mettre en conformité avec les dispositions des conventions conclues à ce propos en CP 120 textile nationale, en ce compris l'octroi d'une indemnité vélo à 0,24 €/km.

§ 2. Les parties signataires s'engagent, aussitôt qu'il y aura possibilité de le faire et dans les limites établies par le législateur, à reconduire au-delà de la durée de la présente convention, les dispositions et conventions collectives de travail distinctes concernant

- les régimes de RCC
- les emplois de fin de carrière (crédit-temps)
- la dérogation sectorielle à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 (= régime de chômage de 26 semaines dans le secteur du lavage et carbonisage)
- la dispense sectorielle généralisée en matière d'embauche des jeunes.

§ 3. Les parties expriment le souhait de procéder à un examen des parallèles avec la commission paritaire 120 textile nationale au niveau de l'outil informatique utilisé pour la gestion quotidienne des fonds sociaux et de Vacantex, et des dispositions prises en matière de GDPR (protection des données privées).

§ 4. Les parties expriment le souhait de procéder à une analyse approfondie et à un examen détaillé de la situation financière du FSE au moment de l'approbation des comptes au mois de juin 2022.

Article 25

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Par dérogation à l'alinéa précédent, s'appliquent du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus :

- l'article 1
- les dispositions en matière d'emploi de fin de carrière prévues à l'article 4
- les dispositions en matière de RCC prévues aux articles 9, 10 et 11.

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 DÉCLARATION OBLIGATOIRE

Article 26

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

Fait à Chainoux, le 16 décembre 2021

ACV- CSC Metea,

Secrétaire

La Centrale Générale FGTB

Secrétaire

Fedustria asbl,

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID
VAN HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT VERVIERS (P.S.C. 120.01).**

**ALGEMENE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 16 DECEMBER 2021**

CAO van 18 november 2019 geregistreerd op 12 februari 2020; registratienummer 157049/CO/120.01
CAO van 7 september 2017 geregistreerd op 27 oktober 2017; registratienummer 142277/CO/120.01
CAO van 28 januari 2016 geregistreerd op 27 juni 2016; registratienummer 133419/CO/120.01
CAO van 1 april 2014 geregistreerd op 7 juli 2014; registratienummer 122043/CO/120.01
CAO van 24 januari 2012 geregistreerd op 23 april 2012; registratienummer 109424/CO/120.01
CAO van 28 juni 2007 geregistreerd op 31 januari 2008; registratienummer 86639/CO/120.01

Gelet op het KB van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomsten van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende uitvoering van het kaderakkoord van 25 juni 2021 gesloten op interprofessioneel niveau binnen de Groep van Tien;

Gelet op het protocolakkoord van 16 december 2021;

WORDT TUSSEN:

ACV-CSC METEA
De Algemene Centrale ABVV enerzijds,

EN

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

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen van het administratief arrondissement Verviers en op alle daarin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers nr.120.01.

Artikel 2 Baremieke en daadwerkelijke verhogingen

- § 1. Vanaf 1 januari 2022 worden de sectorale minimumloonschalen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een **enkele ploeg** verhoogd met **0,06 Euro**.
- § 2. Vanaf 1 januari 2022 worden de loonschalen en lonen die effectief worden toegepast in de ondernemingen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een **enkele ploeg** verhoogd met 0,4% met een minimum van **0,06 Euro**, of met toepassing van de modaliteiten overeengekomen op het niveau van de onderneming voor zover het resultaat van de verhoging minimaal gelijk is aan 0,06 Euro.
- § 3. Vanaf 1 januari 2022 worden de sectorale minimumloonschalen voor de werknemers die in een **dubbele ploeg** werken, verkregen door de sectorale minimumloonschalen voor de werknemers die in een enkele ploeg werken, te verhogen met **0,1643 euro**.
- § 4. Vanaf 1 januari 2022 worden de loonschalen en lonen die daadwerkelijk van toepassing zijn in de ondernemingen voor de werknemers die werken in een **dubbele ploeg**, verhoogd met 0,4% met een minimum van 0,1643 Euro.
- § 5. Vanaf 1 januari 2022 worden de sectorale minimumloonschalen voor de werknemers die in een **nachtploeg zonder dubbele ploeg** werken, verkregen door de sectorale minimumloonschalen voor de werknemers die in een enkele ploeg werken, te verhogen met 20%.
- § 6. Vanaf 1 januari 2022 worden de loonschalen en lonen die daadwerkelijk van toepassing zijn in de ondernemingen voor de werknemers die in een **nachtploeg zonder dubbele ploeg** werken, verhoogd conform de bepalingen van bovenstaande §5 of door de voorwaarden die op ondernemingsniveau werden overeengekomen, toe te passen.
- § 7. Vanaf 1 januari 2022, worden de sectorale minimumloonschalen voor de werknemers die in een **nachtploeg met dubbele ploeg** werken, verkregen door de sectorale minimumloonschalen voor de werknemers die in een dubbele ploeg werken te verhogen met 20%.
- § 8. Vanaf 1 januari 2022 worden de loonschalen en lonen die daadwerkelijk van toepassing zijn in de ondernemingen voor de werknemers die in een **nachtploeg met dubbele ploeg** werken, verhoogd conform de bepalingen van bovenstaande §7 of door de voorwaarden die op ondernemingsniveau werden overeengekomen, toe te passen.

Artikel 3 Toekenning van een coronapremie

Een sectorale coronapremie wordt toegekend aan de arbeiders volgens de modaliteiten waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 betreffende de toekenning van een coronapremie in de vorm van consumptiecheques die hiertoe werd gesloten.

HOOFDSTUK III LANDINGSBANEN

Artikel 4

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de landingsbanen te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen samen tot en met 30 juni 2023 voorzien in de verlenging van de bepalingen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2019 betreffende de landingsbanen en rekening houdend met het aangepast reglementair kader. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen bovendien respectievelijk worden gesloten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157 gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

HOOFDSTUK IV VORMING EN OPLEIDING

Artikel 5

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 2021 en 2022.

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**.

Artikel 6

Zonder afbreuk te doen aan de inspanning bepaald in artikel 6, levert de sector voor de periode 2021 - 2022 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 2021 – 2022.

Artikel 7

Met toepassing van de artikelen 5 en 6 zal een globale bijdrage van 0,30 % ten gunste van de opleiding worden geïnd voor de jaren 2021 en 2022 ten laste van de werkgevers.

Een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst zal worden gesloten betreffende het levenslang leren en de werking van de arbeidsmarkt.

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

Artikel 8

- § 1. Teneinde de deelnemingsgraad 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 worden 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 waarop 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 de ondernemingen aanbevolen 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 V STELSELS WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Artikel 9

- § 1. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om de nodige afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten betreffende de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen voorzien in de verlenging van deze verscheidene stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag tijdens de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023, met uitzondering van het stelsel voor de mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zal worden verlengd voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende cao's die hierover werden gesloten op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad.
- § 2. 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 bedrijfstoeslag, zal eveneens van toepassing zijn op de aanvullende vergoedingen en de capacitatieve bijdragen voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten laste van het Fonds voor de Bestaanszekerheid.

Artikel 10

Voor de arbeiders(sters) die toetreden tot het SWT in de loop van de jaren 2021, 2022 en 2023, 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 werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten, zijn eveneens ten laste van het "Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers".

HOOFDSTUK VI

SOCIALE FONDSEN

Artikel 12 Werkgeversbijdragen

- § 1. De werkgeversbijdrage aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers - Fonds voor Brugpensioenen wordt vastgesteld op **2,02%** in 2021 en 2022.
- § 2. De werkgeversbijdragen aan de Fondsen van de S.I., de AVU en het AVF worden onveranderd behouden in **2021** en in **2022**.

Artikel 13 Aanvullende uitkering voor gedeeltelijke werkloosheid

- § 1. In **2021** en in **2022** 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 », op **6,90 €** per dag gehandhaafd.
- § 2. Een **uitzonderlijke en niet-recurrente forfaitaire toeslag** wordt toegekend aan de arbeiders die werken in de ondernemingen die werden stilgelegd ingevolge de **overstromingen** van juli 2021. Het bedrag van deze toeslag wordt berekend naar rato van de maanden die in de periode van juli tot december 2021 vallen die effectief werkloze dagen omvatten (een maand die ten minste 1 dag werkloosheid omvat wordt beschouwd als een "volledig werkloze maand") en het bedraagt maximaal **250 Euro**. De toeslag is ten laste van het Aanvullend Verzekeringsfonds van de textielnijverheid van Verviers. De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van deze overeenkomst worden door het Beheerscomité van het Fonds vastgesteld.

Artikel 14 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 het jaar **2021** op 9,15 € per **gepresteerde dag** gebracht, inclusief de dagen betaald educatief verlof en syndicale vorming en op **4,80 €** per **gelijkgestelde dag**.
- § 2. 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 het jaar **2022** op **9,75 €** per **gepresteerde dag** gebracht, inclusief de dagen betaald educatief verlof en syndicale vorming en op **5,00 €** per **gelijkgestelde dag**.
- § 3. Voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vakantie-uitkering, wordt de gelijkstelling met effectief gepresteerde dagen voor het **jaar 2021** vastgesteld op **50 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen**, waarbij de andere periodes van economische werkloosheid niet worden gelijkgesteld.
- § 4. Voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vakantie-uitkering, wordt de gelijkstelling met effectief gepresteerde dagen voor het **jaar 2022** vastgesteld op **50 dagen tijdelijke werkloosheid**, alle motieven samen (tijdelijke werkloosheid om economische reden, wegens ongunstig weer, wegens overmacht corona).
- § 5. Voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vakantie-uitkering wordt de gelijkstelling met daadwerkelijk gepresteerde dagen op **maximaal 270 dagen ongeschiktheid** wegens ziekte gebracht.

Artikel 15 Eenmalig en niet-recurrent voordeel

- § 1. Elke werknemer die effectieve arbeidsprestaties heeft geleverd gedurende **25 dagen** of minder in **2021** zal ecocheques ontvangen voor een bedrag van **30 euro** in december 2021.
- § 2. Elke werknemer die effectieve arbeidsprestaties heeft geleverd gedurende **26 dagen** of meer in **2021** zal ecocheques ontvangen voor een bedrag van **220 euro** in december 2021.
- § 3. De voordelen waarin voorzien is in de bovenstaande §§ 1 en 2 zijn niet cumuleerbaar. Het gaat over een eenmalig, uitzonderlijk en niet-recurrent voordeel toegekend door de ondernemingen en volledig recupereerbaar bij het Fonds voor Bestaanszekerheid. Een specifieke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst tot bepaling van de toekenningmodaliteiten zal hiertoe worden gesloten.
- § 4. Elke werknemer die effectieve arbeidsprestaties heeft verricht gedurende **25 dagen** of minder in **2022** zal ecocheques ontvangen voor een bedrag van **30 euro** in december 2022.
- § 5. Elke werknemer die effectieve arbeidsprestaties heeft verricht gedurende **26 dagen** of meer in **2022** zal ecocheques ontvangen voor een bedrag van **220 euro** in december 2022.

- § 6. De voordelen waarin voorzien is in de bovenstaande §§ 4 en 5 zijn niet cumuleerbaar. Het gaat over een eenmalig, uitzonderlijk en niet-recurrent voordeel toegekend door de ondernemingen en volledig recupereerbaar bij het Fonds voor Bestaanszekerheid. Een specifieke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst tot bepaling van de toekenningsmodaliteiten zal hiertoe worden gesloten.
- § 7. 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 volgens de modaliteiten beschreven in de bovenstaande §§ 1 tot 6, ecocheques voor bedragen die identiek zijn aan diegene waarin voorzien is in de bovenstaande §§ 1 tot 6. De toekenning van de ecocheques zal gebeuren door toedoen van de respectieve uitzendkantoren en de betreffende facturen zullen kunnen worden gerecupereerd bij het Fonds voor Bestaanszekerheid.
- § 8. Het beheerscomité van de fondsen zal de modaliteiten bepalen voor terugbetaling van de ecocheques aan de ondernemingen. Er zal in geen enkele verhoging van de werkgeversbijdragen kunnen worden voorzien die enkel de financiering van de ecocheques tot doel heeft.
- § 9. De eventuele individuele problematische gevallen zullen worden besproken in het Paritair Subcomité.

Artikel 16 Financiering van het sectoraal aanvullend pensioen.

Tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst wordt de bijdrage aan de financiering van het sectoraal aanvullend pensioen ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid vastgesteld op **1,20%** van de loonmassa die als basis dient voor de berekening van de werkgeversbijdragen.

HOOFDSTUK VII

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 17 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 Aanvullend Verzekeringsfonds en bedoeld in artikel 13 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 18 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 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, de datum waarop deze schorsing ten einde loopt en de data waarop de arbeiders werkloos worden.
- De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag niet langer duren dan 26 weken.
- Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.
- Tijdens de duur van de schorsing zal elke arbeider verplicht 21 werkdagen 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 bepalingen 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 beurtrol van de werkloosheid zal worden nageleefd.

De bovenvermelde sectorale criteria zijn diegene die zijn vermeld in het koninklijk besluit van 6 december 2018, gepubliceerd in het B.S. van 17 december 2018 betreffende de ondernemingen met als activiteit het wassen en het verkolen van wol die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

HOOFDSTUK VIII ORGANISATIE VAN HET WERK

Artikel 19

Met uitvoering van artikel 25 bis, § 1, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het aantal vrijwillige overuren -dat door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 129 die is gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, op ten hoogste 120 overuren per kalenderjaar en per werknemer werd gebracht – op maximaal **180 overuren** per kalenderjaar en per arbeider gebracht.

HOOFDSTUK IX AANWERVING VAN JONGEREN - VRIJSTELLING

Artikel 20

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.

HOOFDSTUK X ANCIENNITEITSDAGEN

Artikel 21

§ 1. De toekenning van anciënniteitsdagen, waarvan de oorsprong is geregeld in de bepalingen van artikel 48 van de CAO van 18 juni 2001, geregistreerd onder nr. 59342/CO/120.01, betreffende de toekenning van één (of meer) betaalde absentiedag(en), wordt als volgt vastgesteld:

- Er wordt aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste **15 jaar** in dezelfde onderneming heeft, **één betaalde dag** afwezigheid in de loop van elk kalenderjaar toegekend.
- Er wordt aan de arbeider (ster) die een ononderbroken anciënniteit van ten minste **25 jaar** in dezelfde onderneming heeft, **een 2de betaalde dag** afwezigheid in de loop van elk kalenderjaar toegekend.
- Er wordt aan elke werknemer die minstens **55 jaar** is **1 dag** anciënniteitsverlof toegekend (**rimpeldag** genoemd), op voorwaarde dat hij in de onderneming geen enkele anciënniteitsverlofdag heeft gekregen krachtens de eerste twee bovenstaande punten.

- § 2. De bepalingen in bovenstaande §1 zijn niet cumuleerbaar met de bestaande en gunstigere stelsels op ondernemingsvlak.
- § 3. Het loon voor deze afwezigheidsdagen wordt ten laste genomen door de werkgever.
- § 4. Om de anciënniteit te bepalen die hierboven wordt bedoeld in § 1, worden de tewerkstellingsperiodes met overeenkomst voor bepaalde duur, als «PFI» ("PlanFormation Insertion" = opleidings- en inschakelingsplan) en als uitzendkracht bij de gebruiker in aanmerking 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.
- § 5. 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 XI

FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 22

Een aanvraag zal worden geformuleerd ter attentie van het CEFRET teneinde:

- aan de sociale partners van PSC 120.01 de stand van zaken voor te stellen van het onderzoek van de functies dat werd uitgevoerd op het niveau van het nationaal PC 120.
- aan de sociale partners van PSC 120.01 de mogelijkheden voor te stellen inzake het opstellen/uitwerken van een kadaster van de functies die specifiek zijn voor PSC 120.01.
- een onderzoek uit te voeren dat het moet mogelijk maken om de polyvalentie in de ondernemingen te erkennen en te valoriseren.

HOOFDSTUK XII

JAARLIJKSE VAKANTIE

Artikel 23 Aanpassing van de procedure voor het vastleggen van de jaarlijkse vakantie

Voor de vaststelling van de jaarlijkse vakantie 2021 en 2022, wordt de procedure waarin voorzien is in artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2019 (nr. 157049/CO/120.01) gehandhaafd.

HOOFDSTUK XIII DUUR - VERBINTENISSEN VAN DE PARTIJEN - CLAUSULE INZAKE SOCIALE VREDE

Artikel 24

- § 1. In de loop van het 1ste kwartaal 2022 zal een specifieke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten om de bepalingen inzake tegemoetkoming van de werkgevers in de vervoerskosten te actualiseren en in overeenstemming te brengen met de bepalingen van de overeenkomsten die in dit verband werden gesloten in het nationaal PC 120 voor de textiel, met inbegrip van de toekenning van een fietsvergoeding van 0,24 €/km.
- § 2. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om, zodra er de mogelijkheid zal zijn om dit te doen en binnen de grenzen vastgesteld door de wetgever, de bepalingen en afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten te verlengen na de duur van deze overeenkomst betreffende
- de SWT-stelsels
 - de landingsbanen (tijdskrediet)
 - de sectorale afwijking van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 (= stelsel van werkloosheid van 26 weken in de sector van het wassen en verkolen)
 - de veralgemeende sectorale vrijstelling inzake aanwerving van jongeren
- § 3. De partijen wensen enerzijds de parallellen te onderzoeken met het nationaal paritair comité 120 textiel wat betreft enerzijds de informaticatools die worden gebruikt voor het dagelijkse beheer van de sociale fondsen en van Vacantex en anderzijds de bepalingen die zijn genomen inzake de GDPR (bescherming van persoonsgegevens).
- § 4. De partijen wensen een grondige analyse en een gedetailleerd onderzoek uit te voeren van de financiële toestand van het FBZ op het ogenblik van de goedkeuring van de rekeningen in de maand juni 2022.

Artikel 25

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

In afwijking van het vorige lid, zijn van toepassing van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023:

- het artikel 1
- de bepalingen inzake landingsbanen waarin voorzien is in artikel 4
- de bepalingen inzake SWT waarin voorzien is in de artikelen 9, 10 en 11.

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 akkoord 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 goedgekeurde bepalingen teneinde de productiviteit te verhogen, zowel wat betreft het gebruik van nieuwe productie-instrumenten 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

VERPLICHTE AANGIFTE

Artikel 26

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

Gedaan te Chaineux, op 16 december 2021

ACV-CSC METEA

Algemene Centrale ABVV

Secretaris

Secretaris

Fedustria vzw,