

**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 JANVIER 2024**

CCT du 16 décembre 2021 enregistrée le 4 juillet 2022; numéro d'enregistrement 173817  
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  
CCT du 28 janvier 2016 enregistrée le 27 juin 2016 ; numéro d'enregistrement 133419/CO/120.01  
CCT du 1<sup>er</sup> 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 le protocole d'accord du 18 décembre 2023

**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

### Octroi d'une prime de pouvoir d'achat

Une prime de pouvoir d'achat sectorielle est accordée sous forme de chèques consommation aux ouvriers selon les modalités prévues par la convention collective de travail du 18 décembre 2023 concernant la prime de pouvoir d'achat conclue à cet effet.

## CHAPITRE III

### EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

## Article 3

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 2025 inclus, la prolongation des dispositions telles que prévues dans la convention collective de travail du 13 juillet 2023 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 de la convention collective de travail n° 170 conclue au sein du Conseil national du Travail du 30 mai 2023.

## CHAPITRE IV

### FORMATION ET APPRENTISSAGE

## Article 4

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 2023 et 2024.

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 5

Sans préjudice de l'effort prévu à l'article 6, le secteur réalise pour la période 2023 - 2024 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 2023 et 2024.

## Article 6

En application des articles 4 et 5, une cotisation globale de 0,30 % sera perçue pour les années 2023 et 2024 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 4 et 5 susmentionnés.

## **Article 7**

§ 1. Un droit individuel à la formation est prévu dans les entreprises qui occupent au moins 11 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, pour un travailleur à temps plein pour la trajectoire de croissance suivante:

- à partir de 2023 : 2 jours
- à partir de 2024 : 3 jours
- à partir de 2026 : 4 jours
- à partir de 2028 : 5 jours

§ 2. Un droit individuel à la formation est prévu dans les entreprises qui occupent moins de 10 travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, pour un travailleur à temps plein pour la trajectoire de croissance suivante:

- à partir de 2023 : 1 jour
- à partir de 2026 : 2 jours.

## **Article 8**

§ 3. 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.

§ 4. 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.

§ 5. 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.

§ 6. 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.

§ 7. 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 prévoient la prolongation de ces différents régimes de chômage avec complément d'entreprise au cours de la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus. Ces conventions collectives de travail référeront à et tiendront compte des différentes CCT conclues à ce sujet le 30 mai 2023 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 2023, 2024, et 2025, 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 **2023** et en **2024**.

§ 2. Les cotisations patronales aux Fonds des I.S., ACV, et FAC sont maintenues inchangées en **2023** et en **2024**.

### **Article 13 Allocation complémentaire de chômage partiel**

§ 1. En **2023**, 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. En **2024**, 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 porté à **8,00 €** par jour.

§ 3. En cas d'entrée en vigueur de la réduction des allocations de chômage temporaire pour raisons économiques annoncée par le gouvernement fédéral (calcul des allocations de chômage à 60 % au lieu de 65 % du salaire plafonné) et de la compensation obligatoire de la perte de revenus par les employeurs, ladite compensation sera prise en charge par le Fonds des Assurances Complémentaires (à la place des entreprises). Le comité de gestion du F.A.C. est chargé d'élaborer les modalités pratiques.

### **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 **2023** 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**.

§ 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 **2024** à **11,00 €** par **jour presté**, en ce compris les jours de congé-éducation payé et de formation syndicale et à **5,75 €** 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 **2023** à **50 jours de chômage temporaire**, tous motifs confondus (chômage temporaire pour motif économique, pour motif d'intempéries, pour motif de force majeure corona).

§ 4. Pour le calcul du montant de l'allocation complémentaire de vacances, l'assimilation à des jours effectivement prestés est fixée pour l'année **2024** à **60 jours de chômage temporaire**, tous motifs confondus (chômage temporaire pour motif économique, pour motif d'intempéries, pour motif de force majeure corona).

## Article 15    **Avantage unique et non récurrent**

- § 1. Chaque travailleur ayant fourni des prestations de travail effectives pendant **25 jours** ou moins en **2023** recevra des échochèques d'un montant de **30 euros** en décembre 2023.
- § 2. Chaque travailleur ayant fourni des prestations de travail effectives pendant **26 jours** ou plus en **2023** recevra des échochèques d'un montant de **220 euros** en décembre 2023.
- § 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 **2024** recevra des échochèques d'un montant de **30 euros** en décembre 2024.
- § 5. Chaque travailleur ayant fourni des prestations de travail effectives pendant **26 jours** ou plus en **2024** recevra des échochèques d'un montant de **220 euros** en décembre 2024.
- § 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.

## **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<sup>ème</sup> 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 F.A.C. 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. 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 modifiées 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 ; à **partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, le critère d'ancienneté précité de 25 ans dans la même entreprise est remplacé par un critère d'ancienneté de **20 ans** dans la même entreprise
- 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 VALORISATION DE LA POLYVALENCE

### Article 22

En matière de valorisation de la polyvalence dans les entreprises, les partenaires sociaux stipulent que la polyvalence doit être reconnue et valorisée dans les entreprises, et qu'à défaut, la prise en compte de la polyvalence s'effectue en ajoutant à la moyenne des salaires des postes de travail effectués par le travailleur un % supplémentaire.

## CHAPITRE XII VACANCES ANNUELLES

## **Article 23    Adaptation de la procédure de fixation des vacances annuelles**

Pour la fixation des vacances annuelles 2023 et 2024, 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. 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 0,27 €/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.

### **Article 25**

La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

Par dérogation à l'alinéa précédent, s'appliquent du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2025 inclus :

- l'article 1
- les dispositions en matière d'emploi de fin de carrière prévues à l'article 3
- 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 Chaineux, le 16 janvier 2024

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

**ALGEMENE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 16 JANUARI 2024**

CAO van 16 december 2021 geregistreerd op 4 juli 2022; registratienummer 173817  
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  
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 protocolakkoord van 18 december 2023

**WORDT TUSSEN:**

ACV-CSC METEA  
De Algemene Centrale ABVV enerzijds,

**EN**

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

**HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:**

**CHAPITRE I TOEPASSINGSGEBIED**

**Article 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.

**CHAPITRE II KOOPKRACHT**

## Article 2

### Toekenning van een koopkrachtpremie

Een sectorale koopkrachtpremie in de vorm van consumptiecheques wordt toegekend aan de arbeiders volgens de modaliteiten waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2023 betreffende de toekenning van de koopkrachtpremie die hiertoe werd gesloten.

## CHAPITRE III

### LANDINGSBANEN

## Article 3

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de landingsbanen te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen samen tot en met 30 juni 2025 voorzien in de verlenging van de bepalingen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juli 2023 betreffende de landingsbanen en rekening houdend met het aangepast regelgevend kader. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen bovendien respectievelijk worden gesloten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023.

## CHAPITRE IV

### VORMING EN OPLEIDING

## Article 4

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 2023 en 2024.

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**.

## Article 5

Zonder afbreuk te doen aan de inspanning bepaald in artikel 6, levert de sector voor de periode 2023 - 2024 een inspanning op het vlak van vorming en opleiding van **risicogroepen** door middel van een sectorale bijdrage van **0,20 %** op de lonen in de loop van de jaren 2023 en 2024.

## Article 6

Met toepassing van de artikelen 4 en 5 zal ten laste van de werkgevers een globale bijdrage van 0,30% ten gunste van de opleiding worden geïnd voor de jaren 2023 en 2024.

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 4 en 5.

## **Article 7**

§ 1. In de ondernemingen met minder dan 11 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, wordt voorzien in een individueel opleidingsrecht voor een voltijdse werknemer voor het volgende groeipad:

- vanaf 2023: 2 dagen
- vanaf 2024: 3 dagen
- vanaf 2026: 4 dagen
- vanaf 2028: 5 dagen

§ 2. In de ondernemingen met minder dan 10 werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, wordt voorzien in een individueel opleidingsrecht voor een voltijdse werknemer voor het volgende groeipad:

- vanaf 2023: 1 dag
- vanaf 2026: 2 dagen

## **Article 8**

§ 3. 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.

§ 4. 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.

§ 5. Voor de uren tijdens welke 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.

§ 6. 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.

§ 7. 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.

## **CHAPITRE V                    STELSLS WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

### **Article 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 diverse stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verscheidene CAO's die hierover op 30 mei 2023 werden gesloten 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 capitatieve bijdragen voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten laste van het Fonds voor de Bestaanszekerheid.

### **Article 10**

Voor de arbeiders(sters) die toetreden tot het SWT in de loop van de jaren 2023, 2024 en 2025, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01).

### **Article 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.

## **CHAPITRE VI                    SOCIALE FONDSSEN**

### **Article 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 **2023** en in **2024**.

- § 2. De werkgeversbijdragen aan de Fondsen van de S.I., AVU en AVF worden onveranderd behouden in **2023** en in **2024**.

### **Article 13    Aanvullende uitkering voor gedeeltelijke werkloosheid**

- § 1. In **2023** wordt het bedrag van deaanvullende 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. In **2024** wordt het bedrag van deaanvullende 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 **8,00 €** per dag gehandhaafd.
- § 3. Als de door de federale regering aangekondigde verlaging van de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen om economische redenen van kracht wordt (werkloosheidsuitkeringen berekend op 60% in plaats van 65% van het geplafonneerde loon) en werkgevers het inkomensverlies moeten compenseren, zal deze compensatie ten laste worden genomen door het Aanvullend Verzekeringsfonds (in de plaats van de ondernemingen). Het beheerscomité van het F.A.C. staat in voor de uitwerking van de praktische nadere regels.

### **Article 14    Aanvullende vakantie-uitkering**

- § 1. Het basisbedrag dat dient voor de berekening van deaanvullende **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 **2023** op 9,75 € per **gepresteerde dag** gebracht, inclusief de dagen betaald educatief verlof en syndicale vorming en op **5,00 €** per **gelijkgestelde dag**
- § 2. Het basisbedrag dat dient voor de berekening van deaanvullende **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 2024 op **11,00 €** per **gepresteerde dag** gebracht, inclusief de dagen betaald educatief verlof en syndicale vorming en op **5,75 €** per **gelijkgestelde dag**
- § 3. Voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vakantie-uitkering, wordt de gelijkstelling met effectief gepresteerde dagen voor hetjaar **2023** vastgesteld op **50 dagen tijdelijke werkloosheid**, alle motieven samen (tijdelijke werkloosheid om economische reden, wegens ongunstig weer, wegens overmacht corona).
- § 4. Voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vakantie-uitkering, wordt de gelijkstelling met effectief gepresteerde dagen voor hetjaar **2024** vastgesteld op **60 dagen tijdelijke werkloosheid**, alle motieven samen (tijdelijke werkloosheid om economische reden, wegens ongunstig weer, wegens overmacht corona).



## Article 15 Eenmalig en niet-recurrent voordeel

- § 1. Elke werknemer die effectieve arbeidsprestaties heeft verricht gedurende **25 dagen** of minder in **2023** zal ecocheques ontvangen voor een bedrag van **30 euro** in december 2023.
- § 2. Elke werknemer die effectieve arbeidsprestaties heeft verricht gedurende **26 dagen** of meer in **2023** zal ecocheques ontvangen voor een bedrag van **220 euro** in december 2023.
- § 3. De voordelen waarin voorzien is in de bovenstaande §§ 1 en 2 zijn niet cumuleerbaar. Het gaat om 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.
- § 4. Elke werknemer die effectieve arbeidsprestaties heeft verricht gedurende **25 dagen** of minder in **2024** zal ecocheques ontvangen voor een bedrag van **30 euro** in december 2024.
- § 5. Elke werknemer die effectieve arbeidsprestaties heeft verricht gedurende **26 dagen** of meer in **2024** zal ecocheques ontvangen voor een bedrag van **220 euro** in december 2024.
- § 6. De voordelen waarin voorzien is in de bovenstaande §§ 4 en 5 zijn niet cumuleerbaar. Het gaat om 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.

## Article 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.

## CHAPITRE VII TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

### Article 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 21<sup>ste</sup> 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 "F.A.C." 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.

### Article 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 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 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.

## CHAPITRE VIII ORGANISATIE VAN HET WERK

### Article 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.

## CHAPITRE IX AANWERVING VAN JONGEREN - VRIJSTELLING

### Article 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.

## CHAPITRE X ANCIENNITEITSDAGEN

## Article 21

- § 1. De bepalingen van artikel 48 van de CAO van 18 juni 2001 betreffende de toekenning van één (of meerdere) betaalde dag(en) afwezigheid, worden gewijzigd als volgt:
- 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 tweede betaalde dag** afwezigheid in de loop van elk kalenderjaar toegekend; **met ingang van 1 januari 2024**, wordt voornoemde anciënniteitsvoorwaarde van 25 jaar binnen dezelfde onderneming vervangen door een anciënniteitsvoorwaarde van **20 jaar** binnen dezelfde onderneming.
  - 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 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, als «PFI» ("Plan Formation 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 heeft uitsluitend betrekking op de ondernemingen die in faling zijn gegaan sinds 01.01.1999.

## CHAPITRE XI

## VALORISATIE VAN DE POLYVALENTIE

### Article 22

op het vlak van de valorisatie van de polyvalentie in de ondernemingen, bepalen de sociale partners dat de polyvalentie in de ondernemingen moet worden erkend en gevaloriseerd, en dat, als dit niet

het geval is, rekening wordt gehouden met de polyvalentie door een extra % toe te voegen aan het gemiddelde loon voor de door de werknemer gewerkte diensten.

## **CHAPITRE XII JAARLIJKSE VAKANTIE**

### **Article 23 Aanpassing van de procedure voor het vastleggen van de jaarlijkse vakantie**

Voor de vaststelling van de jaarlijkse vakantie 2023 en 2024, wordt de procedure bepaald in artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2019 (nr. 157049/CO/120.01) gehandhaafd.

## **CHAPITRE XIII DUUR - VERBINTENISSEN VAN DE PARTIJEN - CLAUSULE INZAKE SOCIALE VREDE**

### **Article 24**

§ 1. Er zal een specifieke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten om de bepalingen betreffende de 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 0,27 €/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

### **Article 25**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

In afwijking van het vorige lid, zijn van toepassing van <sup>1 januari</sup> 2023 tot en met 30 juni 2025:

- het artikel 1,
- de bepalingen inzake landingsbanen bedoeld in artikel 3,
- de bepalingen inzake SWT bedoeld 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.

## **CHAPITRE XIV VERPLICHTE AANGIFTE**

### **Article 26**

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

Gedaan te Chaineux, op 16 juni 2024