

<b>PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID PC 214</b>	<b>COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DE L'INDUSTRIE TEXTILE CP 214</b>
<b>ALGEMENE NATIONALE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 OKTOBER 2023</b>	<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL NATIONALE GENERALE DU 24 OCTOBRE 2023</b>
<p>Cao van 4 juni 1973: datum registratie 19 juni 1973, registratienummer 1994/CO/62bis Cao van 22 april 1983: datum registratie 16 mei 1983, registratienummer 9175/CO/214 Cao van 18 mei 1993: datum registratie 2 juli 1993, registratienummer 33-124/CO/214 Cao van 10 mei 2001: datum registratie 15 juni 2001, registratienummer 57507/CO/214 Cao van 20 april 2007: datum registratie 3 mei 2007, registratienummer 82707/CO/214 CAO van 24 november 2021: datum registratie 7 juni 2022, registratienummer 173234/CO/214</p>	<p>CCT du 4 juin 1973 : date d'enregistrement 19 juin 1973, numéro d'enregistrement 1994/CO/62bis CCT du 22 avril 1983 : date d'enregistrement 16 mai 1983, numéro d'enregistrement 9175/CO/214 CCT du 18 mai 1993 : date d'enregistrement 2 juillet 1993, numéro d'enregistrement : 33-124/CO/214 CCT du 10 mai 2001 : date d'enregistrement 15 juin 2001, numéro d'enregistrement 57507/CO/214 CCT du 20 avril 2007 : date d'enregistrement 3 mai 2007, numéro d'enregistrement 82707/CO/214 CCT du 24 novembre 2021 : date d'enregistrement 7 juin 2022, numéro d'enregistrement 173234/CO/214</p>
<p>Gelet op het Koninklijk besluit van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 mei 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad in uitvoering van het afsprakenkader dat op 6 april 2023 op interprofessioneel niveau in de Groep van Tien werd gesloten;</p> <p>Gelet op het ontwerpakkoord van 6 oktober 2023,</p>	<p>Vu l'arrêté royal du 13 mai 2023 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 ;</p> <p>Vu les conventions collectives de travail du 30 mai 2023, conclues au sein du Conseil national du Travail, portant exécution à l'accord-cadre du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix;</p> <p>Vu le projet d'accord du 6 octobre 2023,</p>
<b>WORDT TUSSEN</b>  Algemeen Christelijk Vakverbond Algemene Centrale ABVV Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, enerzijds,  <b>EN</b>  FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie, anderzijds  <b>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</b>	<b>IL EST CONVENU ENTRE</b>  Confédération des Syndicats Chrétiens Centrale Générale FGTB Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,  <b>ET</b>  FEDUSTRIA, la fédération des industries du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,  <b>CE QUI SUIT:</b>

<b>HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST</b>	<b>CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION</b>
<p><b><u>Artikel 1</u></b></p> <p>§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en op de bedienden die zij tewerkstellen.</p> <p>§2 In afwijking op §1 zijn de artikelen 2, 3, 5, 6 en 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst enkel toepasselijk op de bedienden waarvan de functie beantwoordt aan de criteria van één van de zes categorieën waarvan sprake in de functieclassificatie voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2003 betreffende de invoering van de herziene en geactualiseerde functieclassificatie en de eraan gekoppelde weddeschaal.</p> <p>§3 In afwijking op §1 zijn enkel de bepalingen van hoofdstuk III, V, VII en VIII van toepassing op Celanese Production Belgium BV en Celanese BV en op de er in tewerkgestelde bedienden.</p> <p>§4 Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p><b><u>Article 1er</u></b></p> <p>§ 1 La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la commission paritaire pour employés de l'industrie textile et aux employés qu'elles occupent.</p> <p>§ 2 Par dérogation au § 1er, les articles 2, 3, 5, 6 et 9 de la présente convention collective de travail s'appliquent uniquement aux employés dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories dont il est question dans la classification des fonctions prévue dans la convention collective de travail du 25 avril 2003 relative à l'introduction de la classification des fonctions révisée et actualisée et l'échelle de rémunération y relative.</p> <p>§ 3 Par dérogation au § 1er, seules les dispositions des chapitres III, V, VII et VIII s'appliquent à la SRL Celanese Production Belgium et à la SRL Celanese et aux employés qu'elles occupent.</p> <p>§ 4 Par «employés» on entend les employés et les employées.</p>
<b>HOOFDSTUK II. KOOPKRACHTPREMIE</b>	<b>CHAPITRE II. PRIME POUVOIR D'ACHAT</b>
<p><b><u>Art. 2.</u></b></p> <p>In toepassing van artikel 19 quinquies, §5 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024, worden de volgende afspraken gemaakt omtrent een sectorale regeling voor de toekenning van een koopkrachtpremie aan de baremiseerbare bedienden.</p>	<p><b><u>Art. 2.</u></b></p> <p>En application de l'article 19 quinquies, §5 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de la Loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociations salariale pour la période 2023-2024, les dispositions suivantes sont prises en ce qui concerne un régime sectoriel d'octroi d'une prime de pouvoir d'achat aux employés barémisables.</p>
<p><b><u>Art. 3.</u></b></p> <p>Aan de baremiseerbare bedienden wordt een sectorale koopkrachtpremie toegekend volgens de onderstaande modaliteiten:</p>	<p><b><u>Art. 3.</u></b></p> <p>Une prime sectorielle de pouvoir d'achat est accordée aux employés barémisables selon les modalités ci-dessous:</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de ondernemingen met een ROA in 2022 van minstens 5 %: koopkrachtpremie van 100 euro;</li> <li>• In de ondernemingen met een ROA in 2022 die minstens 5% hoger is dan de gemiddelde ROA's over de jaren 2017-2021 (5 boekjaren): koopkrachtpremie van 300 euro;</li> <li>• In de ondernemingen met een ROA in 2022 die minstens 30% hoger is dan de gemiddelde ROA's over de jaren 2017-2021 (5 boekjaren): koopkrachtpremie van 500 euro.</li> </ul> <p>Onder ROA wordt verstaan de Return on Assets, zijnde de bedrijfswinst (code 9901 van de jaarrekening) gedeeld door het balanstotaal (code 10/49 of code 20/58).</p> <p>Het vervullen van de voorwaarde voor hoge of uitzonderlijk hoge winst wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit.</p> <p>In de berekening van het gemiddelde wordt in de teller een bedrijfsverlies (code 9901) in een bepaald jaar gelijkgesteld aan nul en wordt als jaar meegeteld in de noemer.</p> <p>Bedrijven met een overgedragen verlies in 2022 worden uitgesloten.</p> <p>Het resultaat moet op autonome wijze behaald zijn en niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bv. een fusie of een overname.</p> <p>De totale kost (koopkrachtpremie + patronale last) voor alle werknemers samen mag niet meer dan 25 % van de winst (code 9901) bedragen, zoniet pro rata herberekening van de premie i.f.v de beschikbare enveloppe.</p> <p>Een koopkrachtpremie die reeds werd toegekend op ondernemingsniveau, wordt in mindering gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.</p> <p>Een door de onderneming toegekende winstpremie voor het boekjaar 2022, wordt in mindering gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.</p> <p>Indien het boekjaar afsluit op 31 maart, wordt rekening gehouden met het boekjaar van 1 april 2022 t/m 31 maart 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur d'au moins 5 % : prime de pouvoir d'achat de 100 euros;</li> <li>• Dans les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur d'au moins 5 % à la moyenne des ROA sur les années 2017-2021 (5 exercices) : prime de pouvoir d'achat de 300 euros;</li> <li>• Dans les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur d'au moins 30 % à la moyenne des ROA sur les années 2017-2021 (5 exercices) : prime de pouvoir d'achat de 500 euros.</li> </ul> <p>Par ROA on entend le Return on Assets, c'est-à-dire le bénéfice d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) divisé par le total du bilan (code 10/49 of code 20/58).</p> <p>La condition de bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés est évaluée au niveau de l'entité juridique.</p> <p>Dans le calcul de la moyenne, une perte d'exploitation (code 9901) au cours d'une année donnée est considérée comme égale à zéro et est comptée comme une année pour le dénominateur.</p> <p>Les entreprises ayant une perte reportée en 2022 sont exclues.</p> <p>Le résultat doit avoir été obtenu de manière autonome et non à la suite d'événements particuliers tels que par exemple une fusion ou une acquisition.</p> <p>Le coût total (prime pouvoir d'achat + charges patronales) pour l'ensemble des travailleurs ne peut excéder 25 % du bénéfice (code 9901), sinon recalcul de la prime au prorata en fonction de l'enveloppe disponible.</p> <p>Une prime pouvoir d'achat déjà accordée au niveau de l'entreprise sera déduite de la prime pouvoir d'achat sectorielle.</p> <p>Une prime de bénéfice accordée par l'entreprise pour l'exercice 2022 sera déduite de la prime pouvoir d'achat sectorielle.</p> <p>Si l'exercice est clôturé le 31 mars, c'est l'exercice du 1er avril 2022 au 31 mars 2023 inclus qui est pris en compte.</p>
---	--

<p>Indien het boekjaar afsluit op 30 september, wordt rekening gehouden met het boekjaar van 1 oktober 2021 t/m 30 september 2022.</p> <p>Indien het boekjaar start op 1 juli, wordt rekening gehouden met het boekjaar van 1 juli 2021 t/m 30 juni 2022.</p> <p>De toekenning van de koopkrachtpremie gebeurt uiterlijk op 31 december 2023 onder de vorm van elektronische consumptiecheques en op basis van de volgende modaliteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in dienst op 31 oktober 2023, met minimum 1 maand anciënniteit;</li> <li>• pro rata de effectieve tewerkstelling in de referentieperiode van 1 november 2022 t/m 31 oktober 2023;</li> <li>• met effectieve tewerkstelling worden gelijkgesteld: schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van voltijds tijdskrediet of voltijds themaverlof en arbeidsongeschiktheid van meer dan 3 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van het gewaarborgd loon;</li> <li>• pro rata voor deeltijdsen en nieuwe indiensttredingen;</li> <li>• aan werknemers ontslagen om dringende reden wordt geen koopkrachtpremie toegekend.</li> </ul>	<p>Si l'exercice est clôturé le 30 septembre, c'est l'exercice du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022 inclus qui est pris en compte.</p> <p>Si l'exercice commence le 1er juillet, c'est l'exercice du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 inclus qui est pris en compte.</p> <p>L'attribution de la prime pouvoir d'achat se fait au plus tard le 31 décembre 2023 sous la forme de chèques de consommation électroniques et selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en service au 31 octobre 2023, avec au minimum 1 mois d'ancienneté;</li> <li>• octroi au prorata de l'occupation effective pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre 2022 au 31 octobre 2023 inclus;</li> <li>• sont assimilées à des prestations effectives: les suspensions de l'exécution du contrat de travail, à l'exception du crédit-temps à temps plein ou d'un congé thématique à temps plein, et d'une incapacité de travail de plus de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour de salaire garanti;</li> <li>• octroi au prorata pour les travailleurs à temps partiel et pour les nouveaux arrivés;</li> <li>• aucune prime pouvoir d'achat n'est accordée aux travailleurs licenciés pour motif grave.</li> </ul>
<p><b>HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGS-VERBINTENISSEN</b></p>	<p><b>CHAPITRE III. OBLIGATIONS D'EMPLOI</b></p>
<p><u>Art. 4.</u></p> <p>De bepalingen inzake tewerkstellingsverbintenissen, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 1983 en laatst verlengd door de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2021, worden opnieuw verlengd voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.</p>	<p><u>Art. 4.</u></p> <p>Les dispositions en matière d'emploi, telles que prévues dans la convention collective de travail du 22 avril 1983 et prolongées dernièrement par la convention collective de travail nationale générale du 24 novembre 2021, sont une nouvelle fois prolongées pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus.</p>
<p><b>HOOFDSTUK IV. MOBILITEIT</b></p>	<p><b>CHAPITRE IV. MOBILITE</b></p>
<p><u>Art. 5.</u></p> <p>Met ingang van 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding, voorzien door artikel 27 van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2007, op</p>	<p><u>Art. 5.</u></p> <p>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 l'indemnité-vélo, prévu dans l'article 27 de la convention collective de travail générale nationale du 20 avril 2007, est fixée à 0,27</p>

<p>0,27 euro per kilometer, met een maximum van 40 km per dag (heen en terug), vastgesteld</p>	<p>euros par kilomètre, avec un maximum de 40 km par jour (aller-retour).</p>
<p><b>Art. 6</b></p> <p>Artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 mei 1993 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 1973 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de bedienden in de textielnijverheid en het breiwerk, wordt aangevuld met onderstaande alinea.</p> <p><i>"Gelet op de fors gestegen prijs van de treinkaart sinds de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, wordt de werkgeverstussenkomst in het woonwerk-verkeer voor privévervoer, vanaf 1 februari 2024, verhoogd tot 57 % van de prijs van de treinkaart. De laatst gepubliceerde tarieven van de NMBS op 1 februari van elk jaar gelden als uitgangspunt voor de berekening."</i></p>	<p><b>Art. 6</b></p> <p>L'article 8 de la convention collective de travail du 18 mai 1993 remplaçant la convention collective de travail du 22 novembre 1973 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des employés dans l'industrie textile et de la bonneterie, est complétée par l'alinéa suivant.</p> <p><i>"Compte tenu de la forte augmentation du prix du billet de train depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, l'intervention de l'employeur pour les trajets domicile-travail effectués avec un véhicule privé, est portée à 57 % du prix du billet de train à partir du 1er février 2024. Les derniers tarifs publiés par la SNCB au 1er février de chaque année constituent le point de départ du calcul."</i></p>
<p><b>HOOFDSTUK V. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID</b></p>	<p><b>CHAPITRE V. FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE</b></p>
<p><b>Art. 7.</b></p> <p>Het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden betaalt aan de bediende een sectorale tegemoetkoming in de kinderopvang vanaf 1 januari 2024 van 1 euro per dag met een maximum van 150 euro per jaar en per kind tot de leeftijd van 3 jaar.</p> <p>Deze sectorale tegemoetkoming geldt alleen voor kinderopvang in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind &amp; Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.</p> <p>De terugbetaling gebeurt door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden op basis van het door de opvang uitgereikte fiscaal attest waarop het dagbedrag en het aantal dagen opvang wordt vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt. Het jaar 2024 is het eerste jaar waarvoor een fiscaal attest (afgeleverd in 2025) het recht op de sectorale tegemoetkoming kan openen.</p>	<p><b>Art. 7.</b></p> <p>Le Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés paie à l'employé une allocation sectorielle de garde d'enfants à partir du 1er janvier 2024 de 1 euro par jour, avec un maximum de 150 euros par an et par enfant jusqu'à l'âge de 3 ans.</p> <p>Cette allocation sectorielle s'applique uniquement à la garde d'enfants dans un lieu d'accueil familial ou collectif agréé par Kind &amp; Gezin ou l'Office de la Naissance et l'Enfance.</p> <p>Le remboursement est effectué par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés sur la base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil précisant le montant journalier et le nombre de jours de garde pour l'année précédant l'année de délivrance de l'attestation. L'année 2024 est la première année pour laquelle une attestation fiscale (délivrée en 2025) peut ouvrir le droit à l'allocation sectorielle.</p>

<p>De sectorale tegemoetkoming geldt voor de periode van tewerkstelling in de textielsector. In geval van onvolledige tewerkstelling (bv. door indiensttreding of uitdiensttreding in de loop van het jaar) wordt het plafond van de tegemoetkoming pro rata beperkt.</p> <p>De Raad van Beheer van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.</p>	<p>L'allocation sectorielle s'applique à la période d'emploi dans le secteur textile. En cas d'emploi incomplet (par exemple en raison d'une entrée ou d'une sortie d'emploi en cours d'année), le plafond de l'allocation est réduit au prorata.</p> <p>Le Conseil d'Administration du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.</p>
<p><u>Art. 8</u></p> <p>De statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden worden aangepast met hetgeen in artikel 7 overeengekomen werd.</p>	<p><u>Art. 8.</u></p> <p>Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les employés sont adaptés conformément à ce qui a été convenu à l'article 7.</p>
<p><b>HOOFDSTUK VI. GETROUWHEID AAN DE SECTOR</b></p>	<p><b>CHAPITRE VI. FIDÉLITÉ AU SECTEUR</b></p>
<p><u>Art. 9.</u></p> <p>De ondernemingsanciënniteit vereist om het recht op de tweede bezoldigde afwezigheidsdag bedoeld in artikel 27, tweede lid, van de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2001 te openen, wordt met ingang van 1 januari 2024 teruggebracht van 25 jaar naar 20 jaar.</p>	<p><u>Art. 9.</u></p> <p>L'ancienneté dans l'entreprise, exigée pour ouvrir le droit au deuxième jour d'absence rémunéré visé à l'article 27, deuxième alinéa, de la convention collective de travail nationale générale du 10 mai 2001, est ramenée de 25 ans à 20 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.</p>
<p><b>HOOFDSTUK VII. LANDINGSBANEN</b></p>	<p><b>CHAPITRE VII. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE</b></p>
<p><u>Art. 10.</u></p> <p>Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten m.b.t. de landingsbanen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal voorzien in de verlenging tot en met 30 juni 2025 van de bepalingen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2023 betreffende de landingsbanen en rekening houdende met het aangepaste reglementaire kader. Daarnaast zal deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 mei 2023.</p>	<p><u>Art. 10.</u></p> <p>Les parties signataires s'engagent à conclure une convention collective de travail distincte relative aux emplois de fin de carrière. Cette convention collective de travail prévoira jusqu'au 30 juin 2025 inclus, la prolongation des dispositions telles que prévues dans la convention collective de travail du 4 juillet 2023 relative aux emplois de fin de carrière et en tenant compte du cadre réglementaire adapté. Cette convention collective de travail sera en outre conclues en application de la convention collective de travail n° 170 conclues le 30 mai 2023 au sein du Conseil National du Travail.</p>

<b>HOOFDSTUK VIII. STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG</b>	<b>CHAPITRE VIII. RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE</b>
<p><b><u>Art. 11.</u></b></p> <p>§ 1 Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de nodige afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten m.b.t. de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen voorzien in de verlenging van deze verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage tijdens de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 en met inbegrip van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid tot en met 31 december 2026 voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen verwijzen naar en rekening houden met de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten die dienaangaande op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten.</p> <p>§ 2 Het kliksysteem, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, zal ook van toepassing zijn op de terugbetaling aan de werkgevers van de aanvullende vergoeding en de capitatieve bijdragen voor de betrokken stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.</p>	<p><b><u>Art. 11.</u></b></p> <p>§ 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 janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus et y compris les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2026 inclus pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise. Ces conventions collectives de travail référeront à et tiendront compte des différentes conventions collectives de travail conclues à ce sujet le 30 mai 2023 au sein du Conseil National du Travail.</p> <p>§ 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 au remboursement de l'indemnité complémentaire et des cotisations capitatives pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise.</p>
<b>HOOFDSTUK IX. ARBEIDERS/BEDIENDEN</b>	<b>CHAPITRE IX. OUVRIERS/EMPLOYÉS</b>
<p><b><u>Art. 12.</u></b></p> <p>Een gemengde paritaire werkgroep (paritair comité nr. 120 en paritair comité nr. 214) zal de sectorale verschillen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden tussen arbeiders en bedienden in de textielsector inventariseren.</p>	<p><b><u>Art. 12.</u></b></p> <p>Un groupe de travail paritaire mixte (commission paritaire n° 120 et commission paritaire n° 214) dressera l'inventaire des différences sectorielles en matière de conditions de travail et de salaires entre les ouvriers et les employés du secteur textile.</p>

<b>HOOFDSTUK X. ACTUALISATIE BEPAALDE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN</b>	<b>CHAPITRE X. ACTUALISATION DE CERTAINES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</b>
<b><u>Art. 13.</u></b> Een paritaire werkgroep (paritair comité nr. 214) zal de actualisatie van bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten onderzoeken.	<b><u>Art. 13.</u></b> Un groupe de travail paritaire (commission paritaire n° 214) examinera l'actualisation de certaines conventions collectives de travail.
<b>HOOFDSTUK XI. POSITIEF IMAGO VAN DE TEXTIELSECTOR</b>	<b>CHAPITRE XI. IMAGE POSITIVE DU SECTEUR TEXTILE</b>
<b><u>Art. 14.</u></b> De sociale partners zullen in de Permanente Beleidsgroep Opleiding overleggen hoe zij kunnen werken aan een verbetering van het imago van de sector met het oog op een betere instroom van jongeren en een verankering van de huidige werknemers.	<b><u>Art. 14.</u></b> Les partenaires sociaux discuteront au sein du Groupe Permanent de politique de Formation de la manière dont ils peuvent travailler à optimiser l'image du secteur en vue d'améliorer l'arrivée de jeunes et l'ancrage des travailleurs actuels.
<b><u>Art. 15.</u></b> De sociale partners zullen gezamenlijk lobbyen in dossiers die van belang zijn voor de textielsector en voor zover er geen conflict is met de vakbonds- of werkgeversstandpunten.	<b><u>Art. 15.</u></b> Les partenaires sociaux feront conjointement pression sur des dossiers présentant un intérêt pour le secteur textile, dans la mesure où il n'y a pas conflit avec les positions des employeurs ou des syndicats.
<b>HOOFDSTUK XII. WAARDIG WERK</b>	<b>CHAPITRE XII. TRAVAIL DÉCENT</b>
<b><u>Art. 16.</u></b> De sociale partners in de textielsector onderschrijven het belang van due diligence ofwel ketenzorg en bevelen de bedrijven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen voor het respecteren van de mensenrechten in de gehele toeleveringsketen. In het bijzonder wordt opgeroepen aandacht te besteden aan waardige arbeidsomstandigheden en eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden.	<b><u>Art. 16.</u></b> Les partenaires sociaux du secteur textile reconnaissent l'importance de la diligence raisonnable ou de soins de la chaîne et recommandent aux entreprises d'assumer leur responsabilité sociale quant au respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ils appellent notamment à promouvoir un environnement de travail décent et des conditions salariales et de travail honnêtes.
<b>HOOFDSTUK XIII. GROENE EN DIGITALE TRANSITIE</b>	<b>CHAPITRE XIII. TRANSITION VERTE ET NUMÉRIQUE</b>



<p><u>Art. 17.</u></p> <p>De sociale partners zullen in een paritaire werkgroep de sociale dialoog over de groene en digitale transitie opstarten met het oog op het verwerven van kennis teneinde de impact ervan op de textielsector te kunnen inschatten.</p>	<p><u>Art. 17.</u></p> <p>Les partenaires sociaux lanceront un dialogue social sur la transition verte et numérique au sein d'un groupe de travail paritaire en vue d'acquérir des connaissances pour évaluer son impact sur le secteur textile.</p>
<p><b>HOOFDSTUK XIV. STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING</b></p>	<p><b>CHAPITRE XIV. STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE</b></p>
<p><u>Art. 18.</u></p> <p>In artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juni 1973 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het bediendepersoneel der ondernemingen in de textiel- en breigoednijverheid, wordt, met ingang van 1 januari 2024, de voorwaarde onder punt c: "<i>sedert tenminste drie jaar tewerkgesteld zijn in de textiel- of breigoednijverheid</i>" geschrapt.</p>	<p><u>Art. 18.</u></p> <p>Dans l'article 7 de la convention collective de travail du 4 juin 1973 concernant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier des entreprises de l'industrie du textile et de la bonneterie, la condition sous le point c : "<i>être occupé depuis au moins trois ans dans l'industrie textile ou de la bonneterie</i> " est supprimée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.</p>
<p><b>HOOFDSTUK XV. SOCIALE VREDE</b></p>	<p><b>CHAPITRE XV. PAIX SOCIALE</b></p>
<p><u>Art. 19.</u></p> <p>Een paritaire werkgroep zal de bepalingen inzake conflictbeheersing en sociale vrede harmoniseren en moderniseren.</p>	<p><u>Art. 19.</u></p> <p>Un groupe de travail paritaire harmonisera et actualisera les dispositions relatives à la gestion des conflits et la paix sociale.</p>
<p><u>Art. 20</u></p> <p>De ondertekenende partijen engageren zich de sociale vrede te respecteren gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.</p>	<p><u>Art. 20.</u></p> <p>Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale durant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.</p>
<p><b>HOOFDSTUK XVI. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING</b></p>	<p><b>CHAPITRE XVI. DÉCLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE GÉNÉRALE</b></p>
<p><u>Artikel 21</u></p> <p>De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.</p>	<p><u>Article 21</u></p> <p>Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>

HOOFDSTUK XVII. DUUR VAN DE OVEREENKOMST	CHAPITRE XVII. DURÉE DE LA CONVENTION
<p><u>Art. 22.</u></p> <p>Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, met uitzondering van de artikelen 10 en 11 die van toepassing zijn van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025, artikel 20 dat van toepassing is van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en de artikelen 1, 5, 6, 7, 9, 18 en 22 die gelden voor onbepaalde duur.</p> <p>De bepalingen welke voor onbepaalde duur gelden, kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekenende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekenende partijen.</p>	<p><u>Art. 22.</u></p> <p>La présente convention s'applique du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus, à l'exception des articles 10 et 11 qui s'appliquent du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025 inclus, l'article 20 qui s'applique du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus, et des articles 1, 5, 6, 7, 9, 18 et 22 qui sont en vigueur pour une durée indéterminée.</p> <p>Les dispositions en vigueur à durée indéterminée peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire et aux parties signataires.</p>