

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 3 MAART 2010
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE
WERKLIEDEN DIE OP HET OGENBLIK VAN DE BEEINDIGING
VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 58 JAAR OF OUDER ZIJN,
EEN BEROEPSVERLEDEN VAN TENMINSTE 35 JAAR ALS
LOONTREKKENDE KUNNEN LATEN GELDEN EN GEWERKT
HEBBEN IN EEN ZWAAR BEROEP**

Neerlegging-Dépôt: 16/03/2010
Regist.-Enregistr.: 04/05/2010
N°: 99188/CO/120

Gelet op de kaderovereenkomst van 28 september 2006;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2006,

Gelet op het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974;

Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid;

WORDT TUSSEN

ACV-CSC Metea
ABVV Textiel, Kleding en Diamant
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

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

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textiel- en breigoed-ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de Textielnijverheid en het Breiwerk en op de werklieden die zij tewerkstellen, met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde werklieden die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire subcomités voor textiel Verviers (P.S.C. 120.01), voor het Vlas (P.S.C. 120.02) en voor de Jute (P.S.C. 120.03).

II. RECHTHEBBENDEN

Artikel 2

- §1 Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden aan wie het ontslag, behalve om dringende redenen, wordt betekend na 31 maart 2007 en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 2007.
- §2 Voor de toepassing van §1 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 §2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3

- §1 De ontslagen werklieden, bedoeld in artikel 2 §1, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010 58 jaar of ouder zijn en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, gewerkt hebben in een zwaar beroep en die gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 5, ten laste van de werkgever.
- §2 Van deze 35 jaar moeten :
- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.
- §3 Voor de toepassing van §1 en §2 wordt als zwaar beroep beschouwd:
- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
 - het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.
- §4 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hiervoor, wordt verstaan het ogenblik dat de arbeider uit dienst treedt na het verstrijken van de opzeggingstermijn of, wanneer er geen opzegging werd betekend of wanneer aan de betekende opzeggingstermijn voortijdig een einde wordt gemaakt, het ogenblik dat de arbeider de onderneming verlaat.

Handwritten signatures and a downward arrow. There are four distinct signatures in black ink, with a large downward-pointing arrow to their left.

§5 In afwijking van §1 hiervoor mag de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeider een einde nemen na de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzeggingstermijn werd betekend of de arbeidsovereenkomst werd verbroken tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de ontslagen arbeider de leeftijd voorzien in §1 hiervoor bereikt heeft tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Naast het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden:

- ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute;
- ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

De in artikel 2 §1 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974.

Artikel 6

§1 Aan de werklieden die tot onderhavig brugpensioenstelsel toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tot het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 11, bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Textielnijverheid en het Breiwerk (hierna het Fonds genoemd) kan terugvorderen.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten eveneens door de werkgever betaald. Het bedrag van deze bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 11, kan eveneens door de werkgever bij het Fonds worden teruggevorderd.

§2 In afwijking op §1 hiervoor, wordt in uitvoering van en overeenkomstig de voorwaarden gesteld in artikel 52 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, de aanvullende vergoeding aan de werklieden die vanaf 50 jaar in de onderneming werden aangeworven, door het Fonds voor sluiting van ondernemingen betaald, vanaf de eerste dag van de maand volgend op deze waarop de werkmán die gerechtigd is op deze aanvullende vergoeding bij brugpensioen de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Artikel 7

De in de artikelen 2 tot en met 4 bedoelde werklieden hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

De regeling geldt eveneens voor de werklieden die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

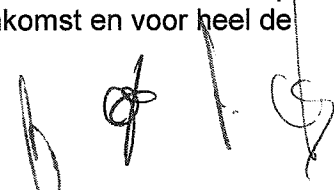
Artikel 8

In afwijking van artikel 7 hebben de in de artikelen 2 tot en met 4 bedoelde werklieden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake conventioneel brugpensioen, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Die aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

Artikel 9

- §1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 7 en artikel 8 behouden de werklieden die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- §2 In afwijking van de eerste alinea van artikel 7 en artikel 8 behouden de werklieden die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- §3 In de in §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werklieden, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.
- §4 In de in §1 en §2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep volgens de regels bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de



periode gedurende welke de werklieden die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in §1 en §2 bedoelde werklieden leveren aan hun laatste werkgever het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 10

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Artikel 11

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR bruto per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor werklieden, wordt verhoogd tot 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen hoger komt te liggen dan de drempel die voor de werknemer zonder gezinslast in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de werknemersbijdrage van 3,5%, ingehouden op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

Artikel 12

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 940,14 EUR en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, op het loon aan 100%, dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de Wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 EUR is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.476,03 EUR op 1 januari 2010. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijsen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijsen.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 13

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeider verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

2. Voor de per maand betaalde arbeider wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde referتماand heeft verdiend.
3. Voor de arbeider die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referتماand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer ; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van een arbeider die gedurende de ganse referتماand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een arbeider, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referتماand moet werken en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de arbeider verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeider in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 17 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referتماand rekening moet worden gehouden. Indien geen referتماand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de werklieden die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De arbeider, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 4, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 5 voorziene aanvullende vergoeding.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer één of meerdere werklieden, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werklieden die aan het in artikel 3 §1 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werklieden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeider bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeider de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972, inzonderheid artikel 7, kan de arbeider zich bij dit onderhoud laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen werklieden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. EINDBEPALINGEN**Artikel 18**

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds vastgesteld. De administratieve richtlijnen van de Raad van Beheer van het Fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.

Artikel 19

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 20

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

Artikel 21

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010.

Gedaan te Gent op 3 maart 2010

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 3 MARS 2010
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE
EN FAVEUR DE CERTAINS OUVRIERS QUI AU MOMENT DE LA
FIN DU CONTRAT SONT AGES DE 58 ANS OU PLUS, QUI
PEUVENT SE PREVALOIR D'UN PASSE PROFESSIONNEL
D'AU MOINS 35 ANS EN TANT QUE TRAVAILLEUR
SALARIE ET QUI ONT EXERCE UN METIER LOURD**

Vu la convention-cadre du 28 septembre 2006 ;

Vu la convention collective de travail nationale générale du 30 novembre 2006 ;

Vu l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations;

Vu la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail ;

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence ;

IL EST CONVENU ENTRE

l'A.C.V. – C.S.C. Metea,
la FGTB Textile, Vêtement et Diamant
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part

ET

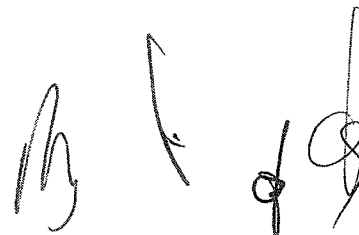
FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,

CE QUI SUIT:

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et de la bonneterie et à tous les ouvriers et ouvrières y occupés qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, à l'exception toutefois des entreprises et des ouvriers y occupés qui relèvent de la compétence des sous-commissions paritaires de l'industrie textile de Verviers (S.C.P. 120.01) du Lin (S.C.P. 120.02) et du Jute (S.C.P. 120.03).



II. BENEFICIAIRES

Article 2

- §1 La présente convention collective règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de notification de licenciement après le 31 mars 2007, exception faite du licenciement pour motif grave, et qui accèdent au régime de prépension après le 31 décembre 2007.
- §2 Pour l'application du §1, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38 §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3

§1 Les ouvrier(ère)s licencié(e)s, visé(e)s à l'article 2 §1, qui, au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus sont âgés de 58 ans ou plus qui, au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que salarié(e) d'au moins 35 années, qui ont exercé un métier lourd et qui obtiennent pendant cette période le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visé à l'article 5, à charge de l'employeur.

§2 De ces 35 ans:

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

§3 Pour l'application des §1 et §2, est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipe ;
- le travail dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§4 Par moment de la fin du contrat de travail, visé au §1 ci-dessus, il faut entendre soit le moment où l'ouvrier(ère) termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où l'ouvrier(ère) quitte l'entreprise.

§5 Par dérogation au §1 ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier(ère) licencié(e) peut prendre fin après la durée de validité de la convention collective de travail, pour autant que le préavis ait été notifié ou que le contrat ait été rompu pendant la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant

que l'ouvrier(ère) ait atteint l'âge prévu au §1 pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

Article 4

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié(e), les ouvrier(ère)s doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute au cours des 10 dernières années dont au moins 1 an dans les 2 dernières années

En ce qui concerne l'assimilation avec des jours de travail, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 5

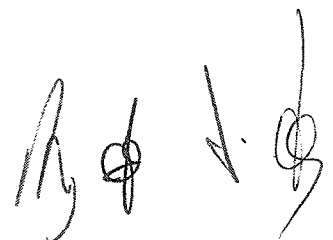
L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 §1 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil National du Travail.

Article 6

§1 Aux ouvrier(ère)s accédant au présent régime de prépension, l'indemnité complémentaire est payée par l'employeur, qui peut réclamer auprès du Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile et de la bonneterie (ci-après dénommé le Fonds) le remboursement de l'indemnité complémentaire, limité au montant calculé conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 11.

Les cotisations patronales spéciales, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, sont également payées par l'employeur. Le montant de ces cotisations patronales spéciales, dues sur le montant de l'indemnité complémentaire calculée conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 11, peut également être réclamé par l'employeur auprès du Fonds.

§2 Par dérogation au §1 ci-dessus, et en exécution des et conformément aux conditions prévues par l'article 52 de la Loi du 26 juin 2002 relatives aux fermetures d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée aux ouvrier(ère)s qui ont été engagé(e)s dans l'entreprise à partir de 50 ans par le Fonds de fermeture d'entreprise à partir du premier jour du mois qui suit celui où l'ouvrier(ère) bénéficiant de cette indemnité complémentaire de prépension a atteint l'âge de 60 ans.



Article 7

Les ouvrier(ère)s visé(e)s aux articles 2 à 4 ont droit, dans la mesure où ils(elles) bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils(elles) atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions fixées par la réglementation relative aux pensions.

Le régime bénéficie également aux ouvrier(ère)s qui seraient sorti(e)s temporairement du régime et qui, par après, souhaitent à nouveau bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils(elles) reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

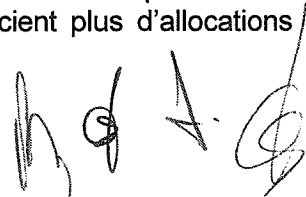
Article 8

Par dérogation à l'article 7, les ouvrier(ère)s concerné(e)s par les articles 2 à 4 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Economique Européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur pour autant qu'ils(elles) ne puissent bénéficier ou qu'ils(elles) ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de prépension conventionnelle, uniquement parce qu'ils(elles) n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils(elles) bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Cette indemnité complémentaire doit être calculée comme si les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

Article 9

- §1 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvrier(ère)s licencié(e)s dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvrier(ère)s reprennent le travail comme salarié(e) auprès d'un employeur autre que celui qui les a licencié(e)s et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licencié(e)s.
- §2 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvrier(ère)s licencié(e)s dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licencié(e)s ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.
- §3 Dans les cas visés au §1 et au §2, lorsque les ouvrier(ère)s licencié(e)s reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils(elles) auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.
- §4 Dans les cas visés au §1 et au §2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de l'occupation dans les liens d'un contrat de travail ou pendant toute la durée de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, selon les modalités prévues par la présente convention collective de travail et pour toute la période où les ouvrier(ère)s ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.



Les ouvrier(ère)s visé(e)s au §1 et au §2 fournissent à leur dernier employeur la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 10

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 11

L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour ouvriers, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, est majorée jusqu'à 99,16 EUR brut par mois. Toutefois, cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération pour le calcul de la cotisation de 3,5 % du travailleur sans charge de famille, retenue sur le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

Article 12

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 EUR et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale. Pour le calcul de la cotisation personnelle de sécurité sociale sur le salaire à 100 %, il faut tenir compte des dispositions de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

La limite de 940,14 EUR est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.476,03 EUR au 1^{er} janvier 2010. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation.

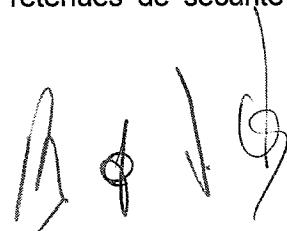
Cette limite est en outre révisée au 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 13

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier(ère), qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis aux retenues de sécurité sociale.



Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

2. Pour l'ouvrier(ère) payé(e) par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.
3. Pour l'ouvrier(ère) qui n'est pas payé(e) par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier(ère) ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute d'un(e) ouvrier(ère) qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il(elle) avait été présent(e) tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un(e) ouvrier(ère) n'est tenu(e) de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans son contrat.

5. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier(ère), qu'il(elle) soit payé(e) par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par l'ouvrier(ère) au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.
6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 17, il sera décidé d'un commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération. Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

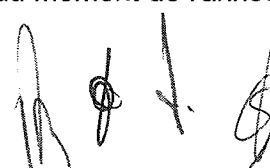
V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 14

Le montant des indemnités complémentaires payées est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires conventionnels, conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

Pour les ouvrier(ère)s qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où



a lieu l'entrée dans le régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 16

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, l'ouvrier(ère) licencié(e) dans les conditions prévues par les articles 2 à 4 devra d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 5.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvrier(ère)s visé(e)s aux articles 2 à 4, l'employeur se concerta avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider, de commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des ouvrier(ère)s, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3, §1 peuvent être licencié(e)s par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs, ou à défaut, avec les ouvrier(ère)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les ouvrier(ère)s concerné(e)s par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'ouvrier(ère) de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7, l'ouvrier(ère) peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu ou était prévu.

Les ouvrier(ère)s licencié(e)s ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 18

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le Conseil d'administration du Fonds. Les directives administratives du Conseil d'administration du Fonds doivent être respectées par l'employeur.

Article 19

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le Conseil d'administration du Fonds par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 20

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

Article 21

La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.

Fait à Gand, le 3 mars 2010