

<p>PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID</p>	<p>COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE</p>
<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 NOVEMBER 2021 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE OUDERE ARBEIDERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE OP HET OGENBLIK VAN DE BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 60 JAAR OF OUDER ZIJN, EEN BEROEPSVERLEDEN VAN TENMINSTE 33 JAAR ALS LOONTREKKENDE KUNNEN LATEN GELDEN EN 20 JAAR NACHTPRESTATIES HEBBEN OF DIE GEWERKT HEBBEN IN EEN ZWAAR BEROEP</p>	<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 NOVEMBRE 2021 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS OUVRIERS AGES QUI SONT LICENCIES ET QUI AU MOMENT DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL ONT 60 ANS OU PLUS, QUI PEUVENT PREVALOIR D'UN PASSE PROFESSIONNEL D'AU MOINS 33 ANS EN TANT QUE TRAVAILLEUR SALARIE ET QUI ONT 20 ANS DE PRESTATIONS DE NUIT OU QUI ONT EXERCE UN METIER LOURD</p>
<p>CAO van 2 juli 2019: datum registratie 29 juli 2019, registratienummer 152879/CO/120</p>	<p>CCT du 2 juillet 2019: date d'enregistrement 29 juillet 2019, numéro d'enregistrement 152879/CO/120</p>
<p>Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974;</p> <p>Gelet op het artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 15 juli 2021;</p> <p>Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2021,</p>	<p>Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence;</p> <p>Vu la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail;</p> <p>Vu l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;</p> <p>Vu la convention collective de travail n°151 conclue au sein du Conseil National du Travail le 15 juillet 2021 ;</p> <p>Vu la convention collective de travail générale nationale du 24 novembre 2021,</p>
<p>WORDT TUSSEN</p> <p>Algemeen Christelijk Vakverbond Algemene Centrale ABVV Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, enerzijds,</p> <p>EN</p> <p>FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie, anderzijds</p> <p>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</p>	<p>IL EST CONVENU ENTRE</p> <p>Confédération des Syndicats Chrétiens Centrale Générale FGTB Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,</p> <p>ET</p> <p>FEDUSTRIA, la fédération des industries du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,</p> <p>CE QUI SUIT:</p>

I. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST	I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION
<p>Artikel 1</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en op de arbeiders die zij tewerkstellen, met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde arbeiders die onder de bevoegdheid vallen van het paritair subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01) en het paritair subcomité voor het vervaardigen en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen(PSC 120.03).</p> <p>Met "arbeiders" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p>Article 1er</p> <p>La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et aux ouvriers y occupés qui relèvent de la compétence de la Commission Paritaire de l'industrie textile, à l'exception des entreprises et des ouvriers qu'elles occupent ressortissant à la Sous-Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (SCP 120.01) et à la Sous-Commission Paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement (SCP 120.03).</p> <p>On entend par «ouvriers» les ouvriers et les ouvrières.</p>
II. RECHTHEBBENDEN	II. BÉNÉFICIAIRES
<p>Artikel 2</p> <p>§1 De ontslagen arbeiders ontvangen, voor zover zij op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van de werkgever, mits zij in de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen zijn in de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023, behalve om dringende reden; • De leeftijd van 60 jaar hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2023 én op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; • 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. <p>§2 Daarnaast moeten de ontslagen arbeiders zoals bedoeld in §1 op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voldoen aan volgende voorwaarden:</p> <p>a. ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en</p>	<p>Article 2</p> <p>§ 1 Les ouvriers licenciés reçoivent, pour autant qu'ils obtiennent, au moment de la cessation du contrat de travail, le droit à des indemnités de chômage légales, une indemnité complémentaire, comme visée à l'article 4, à charge de l'employeur, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions cumulatives suivantes au cours de la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir été licenciés au cours de la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus sauf pour motifs graves ; • Avoir atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la cessation du contrat de travail ; • Pouvoir attester d'un passé professionnel de 33 années en tant que salarié au moment de la cessation du contrat de travail. <p>§ 2 Les ouvriers licenciés visés au § 1 doivent par ailleurs satisfaire aux conditions suivantes au moment de la cessation du contrat de travail :</p> <p>a. soit qu'ils ont été occupés pendant 20 années minimum dans un régime de travail visé à l'article 1er de la CCT n° 46 du 23 mars 1990, rendue généralement obligatoire par l'AR du 10 mai 1990;</p>

<p>algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990;</p> <p>b. ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst; • ofwel gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst. <p>Wordt als zwaar beroep beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>§3 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in §1 en §2 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.</p> <p>§4 De werknemer die voldoet aan de in §1 en §2 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.</p>	<p>b. soit qu'ils ont exercé un métier lourd pendant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit au moins 5 années, calculées de date à date, au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail; • soit au moins 7 années, calculées de date à date, au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail. <p>Est considéré comme un métier lourd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipe en au moins deux équipes comprenant au moins deux travailleurs, 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, comme visé à l'article 1 de la convention collective de travail no 46 conclue le 23 mars 1990, rendue généralement obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990. <p>§ 3 Par moment de la cessation du contrat de travail aux § 1 et § 2, il faut entendre soit le moment où l'ouvrier 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 quitte l'entreprise.</p> <p>§ 4 Le travailleur, qui satisfait aux conditions stipulées dans les §1 et § 2 et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2023, conserve le droit au complément d'entreprise.</p>
---	--

<p><u>Artikel 3</u></p> <p>Naast de voorwaarden vastgesteld in artikel 2 hierboven, dienen de arbeiders, om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.</p>	<p><u>Article 3</u></p> <p>En plus des conditions fixées par l'article 2 ci-dessus, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté sectorielles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.</p>
<p>III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING</p>	<p>III. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE</p>
<p><u>Artikel 4</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Article 4</u></p> <p>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 au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974.</p>
<p><u>Artikel 5</u></p> <p>Aan de arbeiders die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toetreden, wordt de aanvullende vergoeding maandelijks 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 10, driemaandelijks bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Textielnijverheid (hierna het Fonds genoemd) kan terugvorderen.</p> <p>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</p>	<p><u>Article 5</u></p> <p>Aux ouvriers accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, une indemnité complémentaire est payée mensuellement par l'employeur, qui peut la réclamer sur une base trimestrielle auprès du Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile (appelé ci-après le Fonds) le remboursement du montant de l'indemnité complémentaire, calculé 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 10.</p> <p>En outre, les cotisations patronales spéciales imposées par les dispositions légales et les arrêtés d'exécution sont également payées par l'employeur. Le montant de ces cotisations patronales spéciales, dû 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</p>

<p>Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, kan eveneens door de werkgever driemaandelijks bij het Fonds worden teruggevorderd.</p>	<p>de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 10 ci-dessous, peut également être réclamé sur une base trimestrielle par l'employeur auprès du Fonds.</p>
<p>Artikel 6</p> <p>De in de artikelen 2 tot en met 3 bedoelde arbeiders hebben, voor zover 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.</p> <p>De regeling geldt eveneens voor de arbeiders die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.</p>	<p>Article 6</p> <p>Les ouvriers visés à l'article 2 et à l'article 3 ont, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions établies par la réglementation relative aux pensions.</p> <p>Le régime bénéficie également aux ouvriers qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, demandent à nouveau de bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau des allocations de chômage légales.</p>
<p>Artikel 7</p> <p>In afwijking van artikel 6 hebben de in de artikelen 2 en 3 bedoelde arbeiders 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 het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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.</p> <p>Die aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die arbeiders werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.</p>	<p>Article 7</p> <p>En dérogation à l'article 6, les ouvriers concernés par les articles 2 et 3 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 employeur pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils 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 bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.</p> <p>Cette indemnité complémentaire doit être calculée comme si ces ouvriers bénéficiaient d'allocations de chômage sur la base de la législation belge.</p>
<p>Artikel 8</p> <p>§1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de arbeiders 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.</p>	<p>Article 8</p> <p>§1 En dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et de l'article 7, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvriers reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.</p>

<p>§2 In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de arbeiders 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 eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.</p> <p>§3 In de in §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen arbeiders, 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.</p> <p>§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 arbeiders die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.</p> <p>De in §1 en §2 bedoelde arbeiders 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.</p>	<p>§2 En dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et de l'article 7, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés 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 licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.</p> <p>§3 Dans les cas visés au §1 et au §2, lorsque les ouvriers licenciés 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 auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.</p> <p>§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 pendant laquelle les ouvriers ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.</p> <p>Les ouvriers visés 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.</p>
<p>IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING</p>	<p>IV. MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE</p>
<p><u>Artikel 9</u></p> <p>Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.</p>	<p><u>Article 9</u></p> <p>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.</p>
<p><u>Artikel 10</u></p> <p>De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 euro per maand, toegekend in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag</p>	<p><u>Article 10</u></p> <p>L'indemnité complémentaire, dont le montant brut est inférieur à 99,16 euros par mois, accordée dans le cadre du régime de chômage avec complément</p>

<p>voor arbeiders, wordt verhoogd tot 99,16 euro 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 6,5 %, ingehouden op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.</p>	<p>d'entreprise pour ouvriers, est majorée jusqu'à 99,16 euros bruts par mois. 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 pour le travailleur sans charge de famille pris en considération pour le calcul de la cotisation patronale de 6,5 % retenue sur la totalité de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.</p>
<p><u>Artikel 11</u></p> <p>Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 940,14 euro 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.</p> <p>De grens van 940,14 euro is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 4.263,13 euro sinds 1 september 2021. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen.</p> <p>Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.</p>	<p><u>Article 11</u></p> <p>La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 euros et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale. Pour le calcul de la cotisation personnelle à la sécurité sociale, sur la rémunération 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.</p> <p>La limite de 940,14 euros est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 4.263,13 euros au 1er septembre 2021. 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.</p> <p>Cette limite est en outre révisée au 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.</p> <p>La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.</p>
<p><u>Artikel 12</u></p> <p>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.</p> <p>Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.</p>	<p><u>Article 12</u></p> <p>1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.</p> <p>Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis aux retenues de sécurité sociale.</p>

<p>Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.</p>	<p>Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.</p>
<p>2. Voor de per maand betaalde arbeider wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde referentemaand heeft verdiend.</p>	<p>2. Pour l'ouvrier payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.</p>
<p>3. Voor de arbeider die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.</p>	<p>3. Pour l'ouvrier qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.</p>
<p>Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand 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 arbeider; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.</p>	<p>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 par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.</p>
<p>4. Het brutoloon van een arbeider die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.</p>	<p>4. La rémunération brute d'un ouvrier qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.</p>
<p>Indien een arbeider, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand 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.</p>	<p>Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un ouvrier n'est tenu 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.</p>
<p>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.</p>	<p>5. À la rémunération brute obtenue par l'ouvrier, qu'il soit payé 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, perçu distinctement par l'ouvrier au cours des douze mois qui précèdent la date du licenciement.</p>
<p>6. Naar aanleiding van het bij artikel 16 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.</p>	<p>6. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, il sera décidé d'un commun accord du mois de référence à prendre en considération. Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, on prendra en considération le mois civil qui précède la date du licenciement.</p>
<p>7. Voor de arbeiders die het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag opnemen, aansluitend op een 1/5de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals bedoeld in de collectieve</p>	<p>7. Pour les ouvriers qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein dans le prolongement d'une diminution de carrière de 1/5e ou d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, comme fixé par la convention</p>

<p>arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter of die van het halftijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage naar voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage overgaan, wordt de aanvullende vergoeding berekend op het brutoloon voor voltijdse arbeidsprestaties.</p>	<p>collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 103 ter, ou qui passent d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à mi-temps à un régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein, l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire brut pour des prestations de travail à temps plein.</p>
<p>V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING</p>	<p>V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE</p>
<p><u>Artikel 13</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Voor de arbeiders 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.</p>	<p><u>Article 13</u></p> <p>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.</p> <p>En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 1er 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.</p> <p>Pour les ouvriers 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 ce calcul de l'adaptation.</p>
<p>VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING</p>	<p>VI. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE</p>
<p><u>Artikel 14</u></p> <p>De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren.</p>	<p><u>Article 14</u></p> <p>Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.</p>
<p>VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN</p>	<p>VII. CUMUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES</p>
<p><u>Artikel 15</u></p> <p>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 en 3 en artikel 8, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens</p>	<p><u>Article 15</u></p> <p>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. L'ouvrier visé aux articles 2 et 3 et à l'article 8 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue au chapitre III.</p>

aanspraak te kunnen maken op de in hoofdstuk III voorzien aanvullende vergoeding.	
VIII. OVERLEGPROCEDURE	VIII. PROCÉDURE DE CONCERTATION
<p><u>Artikel 16</u></p> <p>Vooraleer één of meerdere arbeiders, bedoeld in de artikelen 2 en 3, 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, arbeiders die aan de in artikel 2, §1 bepaalde leeftijdsvoorwaarde voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.</p> <p>Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeiders van de onderneming.</p> <p>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.</p> <p>Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kan de arbeider zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn 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.</p> <p>De ontslagen arbeiders hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.</p>	<p><u>Article 16</u></p> <p>Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers visés à l'article 2 et à l'article 3, l'employeur se concertera 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 ouvriers, répondant aux conditions stipulées dans l'article 2, § 1 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.</p> <p>À 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 ouvriers de l'entreprise.</p> <p>Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre l'ouvrier concerné 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 de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.</p> <p>Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972 notamment en son article 7, l'ouvrier 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 projeté.</p> <p>Les ouvriers licenciés 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'oeuvre.</p>
IX. EINDBEPALINGEN	IX. DISPOSITIONS FINALES
<p><u>Artikel 17</u></p> <p>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</p>	<p><u>Article 17</u></p> <p>Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du Fonds. Les directives</p>

het Fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.	administratives du Conseil d'Administration du Fonds doivent être respectées par l'employeur.
<u>Artikel 18</u> 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 arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad.	<u>Article 18</u> 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 des conventions collectives de travail n° 17, et n°151 du Conseil national du Travail.
<u>Artikel 19</u> De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.	<u>Article 19</u> Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.
<u>Artikel 20</u> Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.	<u>Article 20</u> La présente convention est valable pour la période du 1er juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.