

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 FEVRIER 2008
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**

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

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

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

Vu la convention collective de travail générale du 28 juin 2007 ;

IL EST CONVENU ENTRE

la C.S.C. Textura,
la FGTB Textile, Vêtement et Diamant

d'une part,

ET

la Fédération du Textile FEBELTEX

d'autre part,

CE QUI SUIT :

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-CP 120.01) et à tous les ouvriers et ouvrières y occupés.

CHAPITRE 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 travailleurs licenciés, visés à l'article 2 §1, qui ont atteint l'âge de 58 ans au moment de la cessation de leur contrat de travail et dans la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010 inclus, qui peuvent à ce moment justifier d'un passé professionnel en tant que salarié(e) d'au moins 35 années pour les hommes et 30 années pour les femmes, et qui obtiennent le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visé à l'article 5, à charge de l'employeur.

Le passé professionnel visé à l'alinéa précédent est porté à partir du 1^{er} janvier 2010 à 37 années pour les hommes et 33 années pour les femmes.

- §2 Par moment de la cessation du contrat de travail, 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) (e) quitte l'entreprise.
- §3 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 en dehors de 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'employé(e) 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 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 les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

CHAPITRE 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 le Fonds de Sécurité d'Existence de l'Industrie Textile de l'arrondissement administratif de Verviers (ci-après dénommé le Fonds). Cette indemnité complémentaire est limitée 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, et 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, sont également à charge 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.

Par dérogation à l'alinéa précédent, ces ouvrier(ère)s ont également droit à une indemnité complémentaire à partir du premier jour du mois calendrier qui suit le mois pendant lequel ils(elles) ne bénéficient plus d'allocations de chômage, uniquement en raison du fait qu'ils ont atteint la limite d'âge fixée par l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, jusqu'au dernier jour du mois calendrier pendant lequel ils(elles) atteignent l'âge de 65 ans.

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 salariés 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.

CHAPITRE 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. 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 (37.925 BEF) 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 (37.925 BEF) est liée à l'indice 134,52 (1971 - 100) et atteint donc 3.325,20 EUR au 1^{er} janvier 2008. 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 de l'évolution 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 1' 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 1' 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 1' 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 1' 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 de 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.

CHAPITRE 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.

CHAPITRE VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

CHAPITRE 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.

CHAPITRE 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, 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'oeuvre.

CHAPITRE IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 18

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

En outre, une convention collective distincte est conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de sécurité d'existence, conformément à la présente convention collective de travail.

Article 19

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le comité de gestion 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 2008 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.

Fait à Verviers, le 25 février 2008

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25 FEBRUARI 2008 TOT
TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN VOORDELE VAN
SOMMIGE ARBEIDERS DIE BU HET EINDE VAN HUN
ARBEIDSOVEREENKOMST, 58 JAAR OF OUDER ZIJN.**

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

Gelet op de C.A.O. nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19.12.1974 ;

Gelet op het K.B. van 3 mei 2007 töt regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact;

Gelet op de algemene C.A.O. van 28 juni 2007 ;

ER WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN

De C.S.C. Textura
De FGTB Textiel, Kleding en Diamant

enerzijds,

EN

de Textielfederatie FEBELTEX

anderzijds,

WAT VOLGT:

HOOFDSTUK I.

TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op aile textielondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01) en op aile arbeid(st)ers die zij tewerkstellen.

HOOFDSTUK II.

RECHTHEBBENDEN

Artikel 2

§1 Deze C.A.O. regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers in geval van kennisgeving van ontslag na 31 maart 2007, uitgezonderd ontslag om dwingende redenen, en die na 31 december ²⁰⁰⁷ het brugpensioenstelsel treden.

§2 Voor de toepassing van § 1 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzegtermijn bij toepassing van artikel 38, § 2 en artikel 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3

§1 De ontslagen werknemers, bedoeld in het artikel 2 §1, die de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben op het moment van beëindigen van het arbeidscontract en in de période van 1 januari 2008 tót en met 31 december 2010, en die op dat ogenblik een beroepsverleden als loontrekkende kunnen aantonen van ten minste 35 jaar voor de mannen en 30 jaar voor de vrouwen, en die het recht op wettelijke werkloosheidsvergoedingen bekomen, ontvangen een aanvullende vergoeding zoals bedoeld in het artikel 5, ten laste van de werkgever.

Het beroepsverleden waarvan sprake in het vorige lid, wordt vanaf 1 januari 2010 op 37 jaar gebracht voor de mannen en op 33 jaar voor de vrouwen.

§2 Onder "moment van het beëindigen van het arbeidscontract" dient te worden verstaan ofwel het moment waarop de arbeid(st)er zijn/haar arbeidsprestaties beëindigt na voltooiing van de opzegtermijn, ofwel, bij ontbreken van een opzegtermijn of wanneer de ter kennis gebracht opzegtermijn voortijdig beëindigd wordt, het moment waarop de arbeid(st)er de onderneming verlaat.

§3 In afwijking van bovenvermelde § 1, kan de opzeggingstermijn of de période die wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding van de ontslagen arbeid(st)er een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzegging betekend of het contract verbroken werd tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de werknemer de in § 1 voorziene leeftijd heeft bereikt tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Om het brugpensioen te kunnen genieten, moeten de arbeid(st)ers, naast het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden:

- hetzij 15 jaar bezoldigde arbeid in de sectoren textiel, breiwerk, kleding, confectie, bereiding van vlas en/ofjute;
- hetzij 5 jaar bezoldigde arbeid in de sectoren textiel, breiwerk, kleding, confectie en/of bereiding van vlas en/ofjute tijdens de laatste 10 jaren, waarvan ten minste 1 jaar tijdens de laatste 2 jaren.

Wat de gelijkgestelde arbeidsdagen betreft, dient verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekker.

HOOFDSTUK III.

BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

De in artikel 2 §1 bepaalde aanvullende vergoeding slaat op de toekenning van gelijkaardige voordelen als die welke worden toegekend door de CAO nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974.

Artikel 6

§ 1 Aan de arbeid(st)ers die toegang hebben t t het huidig stelsel van brugpensioen, wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (hierna genoemd het Fonds). Deze aanvullende vergoeding wordt beperkt t t het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst n  17 van de Nationale Arbeidsraad, zonder afbreuk te doen aan de toepassing van het in het artikel 11 bepaalde waarborgmechanisme.

De bijzondere werkgeversbijdragen, opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten, en verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst n  17 van de Nationale Arbeidsraad, maar zonder afbreuk te doen aan de toepassing van het in het artikel 11 bepaalde waarborgmechanisme, vallen eveneens ten laste van het Fonds.

§ 2 In afwijking van bovenstaande §1 en overeenkomstig de voorwaarden bepaald in het artikel 52 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, wordt aan de arbeid(st)ers die door de onderneming in dienst werden genomen vanaf 50 jaar de aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor de sluiting van ondernemingen, vanaf de eerste dag van de maand die volgt op deze waarin de arbeid(st)er die deze aanvullende vergoeding bij het brugpensioen geniet, de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Artikel 7

De werknemers bedoeld in de artikels 2 t t 4 hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen genieten, recht op de aanvullende vergoeding t t op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden die in de pensioenreglementering vastgelegd werden.

In afwijking van bovenstaand lid hebben die arbeid(st)ers eveneens recht op een aanvullende vergoeding vanaf de eerste dag van de kalendermaand die volgt op die waarin zij geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten, maar slechts omwille van het feit dat zij de in artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering vastgelegde leeftijdsgrens hebben bereikt, t t de laatste dag van de kalendermaand waarin zij de leeftijd van 65 jaar bereiken.

Dat stelsel geldt eveneens voor de werknemers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van het stelsel wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Artikel 8

In afwijking van artikel 7 hebben de werknemers op wie de artikels 2 t t 4 van toepassing zijn en die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte eveneens recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun laatste werkgever voor zover zij de werkloosheidsuitkeringen in het kader van de reglementering inzake conventioneel brugpensioen niet kunnen genieten of kunnen blijven genieten, enkel omdat zijn hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en voor zover zij de werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun land van verblijf.

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

Artikel 9

§ 1. In afwijking van § 1 van artikel 7 en van artikel 8 wordt het aan de in het raam van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen arbeid(st)ers toegekend recht op de aanvullende vergoeding gehandhaafd ten laste van de laatste werkgever wanneer die werknemers het werk hervatten als loontrekkenden bij een andere werkgever dan die welke hen ontsloeg en die niet tót dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 2. In afwijking van § 1 van artikel 7 en van artikel 8 wordt het aan de in het raam van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen arbeid(st)ers toegekend recht op de aanvullende vergoeding gehandhaafd ten laste van de laatste werkgever in geval van uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend in opdracht van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor een werkgever die tót dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als die welke hen heeft ontslagen.

§ 3. In de in §§ 1 en 2 bedoelde gevallen, wanneer de ontslagen arbeid(st)ers het werk hervatten na de door de vakantie vergoeding gedekte période hebben zij slechts recht op de aanvullende vergoeding ten vroegste vanaf de dag waarop zij recht zouden hebben op werkloosheidsuitkeringen indien zij het werk niet hadden hervat.

§ 4. In de in §§ 1 en 2 bedoelde gevallen wordt het recht op de aanvullende vergoeding behouden gedurende de hele duur van de tewerkstelling in het raam van een arbeidscontract of tijdens de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, onder de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde voorwaarden en voor de hele période waarin de arbeid(st)ers die recht hebben op de aanvullende vergoeding geen recht meer hebben op werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigden werkzoekende.

De in §§ 1 en 2 bedoelde arbeid(st)ers bezorgen aan hun laatste werkgever het bewijs van hun wederindiensttreding in het raam van een arbeidscontract of van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep.

HOOFDSTUK 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, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor arbeiders, waarvan het bruto bedrag lager is dan 99,16 EUR per maand, wordt verhoogd tót 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding mag niet als gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en van de werkloosheidsuitkeringen de drempel overschrijdt die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de bijdrage van de werknemer zonder gezinslast, ten belope van 3,5 %, die wordt afgehouden van het totaalbedrag van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

Artikel 12

Het netto referteloan is gelijk aan het bruto maandloon begrensd t t 940,14   (37 925 BEF) en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor het berekenen van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage op het loon aan 100 %, moet rekening worden gehouden met de bepalingen van de wet van 20 december 1999 t t 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   (37.925 BEF) is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt dus 3 325,20   op 01.01.2008. 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.

Deze grens wordt bovendien jaarlijks op 1 januari herzien, waarbij rekening wordt gehouden met de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig hetgeen hierover is beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto referteloan wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 13

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeid(st)er verrichte prestaties, waarop inhoudingen gebeuren voor de sociale zekerheid en waarvan de betalingsperiodiciteit de maand niet overschrijdt. Het omvat eveneens de voordelen in natura die onderworpen worden aan inhoudingen van de sociale zekerheid.

De premies of vergoedingen die worden toegekend als tegenwaarde voor werkelijke kosten worden daarentegen niet in aanmerking genomen.

2. Voor de arbeid(st)er die per maand betaald wordt, wordt het brutoloon het loon dat hij (zij) verdient voor de refertemaand vastgesteld in punt 6 hieronder.
3. Voor de arbeid(st)er die niet per maand betaald wordt, wordt het brutoloon berekend in functie van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon van de normale prestaties van de refertemaand te delen door het aantal normale uren gepresteerd tijdens deze période. Het bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren bepaald door het wekelijkse arbeidsstelsel van de arbeid(st)er; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12 komt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van een arbeid(st)er die niet gewerkt heeft tijdens de ganse refertemaand wordt berekend alsof hij (zij) alle werkdagen die in de beschouwde maand begrepen zijn, aanwezig zou geweest zijn.

Als, omwille van de bepalingen in zijn contract, een arbeid(st)er niet kan werken tijdens een gedeelte van de refertemaand en gedurende deze tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend in functie van het aantal werkdagen die in zijn contract zijn vastgelegd.

5. Bij het brutoloon dat de arbeid(st)er ontvangt, of hij/zij nu per maand of anders wordt betaald, wordt een twaalfde gevoegd van het totaal van de contractuele premies en van het variabel loon waarvan de betalingsperiodiciteit geen maand overschrijdt, apart ontvangen door de arbeid(st)er tijdens de twaalf maanden die de ontslagdatum voorafgaan.
6. Bij het overleg, bepaald door artikel 17, zal in onderling overleg beslist worden welke de refertemaand is die in aanmerking moet genomen worden.
Als er geen refertemaand wordt bepaald, zal het de kalendermaand zijn die voorafgaat aan de ontslagdatum.

HOOFDSTUK V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gekoppeld aan de schommeling van het indexcijfer der consumptieprijzen volgens de werkwijze inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoedingen jaarlijks op 1 januari herzien in functie van de evolutie van de conventionele lonen, overeenkomstig hetgeen hierover beslist wordt in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeid(st)ers die t t het stelsel toetreden tijdens het jaar wordt de aanpassing krachtens de evolutie van de conventionele lonen uitgevoerd, rekening houdend met het moment van het jaar waarop de toegang t t het stelsel plaatsvindt; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

HOOFDSTUK VI. BETALINGSPERIODICITEIT VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

ARTIKEL 15

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

HOOFDSTUK VII. HET CUMULEREN VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet gecumuleerd worden met andere toeslagen of bijzondere vergoedingen die voortvloeien uit het ontslag, die worden toegekend krachtens wettelijke of réglementaire bepalingen. De arbeid(st)er, die onder de in de artikels 2 t t 4 voorziene voorwaarden ontslagen wordt, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 5 voorziene vergoeding.

HOOFDSTUK VIII.**OVERLEGPROCEDURE****Artikel 17**

Vooraleer een of meer in de artikels 2 tót 4 bedoelde arbeid(st)ers te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Ongeacht de bepalingen van de eollectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tót doel in onderling overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde ontslagcriteria, arbeid(st)ers die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeid(st)ers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tót ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeid(st)ers per aangetekende brief uit tót een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tót doel aan de arbeid(st)ers de gelegenheid te geven hun bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de eollectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972, inzonderheid artikel 7, kunnen de arbeid(st)ers zich bij dit onderhoud laten bijstaan door hun vakbondsafgevaardigde. Het ontslag kan ten vroegste gebeuren vanaf de tweede werkdag die volgt op de dag van het onderhoud of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen arbeid(st)ers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

HOOFDSTUK IX.**SLOTBEPALINGEN****Artikel 18**

De voor de uitvoering van deze overeenkomst nodige administratieve formaliteiten worden vastgesteld door het beheerscomité van het Fonds. De administratieve richtlijnen van het beheerscomité van het Fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.

Bovendien wordt er een afzonderlijke eollectieve arbeidsovereenkomst gesloten met het oog op het wijzigen van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid, overeenkomstig deze eollectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 19

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze C.A.O. worden door het beheerscomité van het Fonds beslecht in de geest en verwijzend naar de C.A.O. nr 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 20

De ondertekenende partijen vragen de algemeen verbindend verklaring van deze eollectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit.

Artikel21

Deze overeenkomst is geldig voor de période van 1 januari 2008 tôt en met 31 december 2010.

Gedaan te Verviers, op 25 februari 2008