

**C.C.T. DU 21 DECEMBRE 2010 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE
INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS
TRAVAILLEURS AGES EN CAS DE LICENCIEMENT**

**POUR LES OUVRIERS DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE
DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE VERVIERS (S-C.P. 120.01)**

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

Vu la C.C.T. n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail ;

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

IL EST CONVENU ENTRE

La C.S.C. Metea

La F.G.T.B. Textile, Vêtement et Diamant

d'une part,

ET

Fedustria asbl

d'autre part,

CE QUI SUIT :

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises textiles relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire pour l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01) et aux ouvriers(ères) qu'elles occupent.

II. PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente C.C.T. règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article 2 §1^{er} de l'arrêté royal du 03 mai 2007 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de cette allocation complémentaire est fixé à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2008.

Article 4

En exécution des dispositions de l'article 5 des statuts, fixés par la convention collective de travail du 21 avril 1981, conclue au sein de l'ancienne Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, instituant un Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers et en fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 14.09.1981, une indemnité complémentaire est accordée aux ouvriers(ières) visé(e)s aux articles 2 et 3 à charge du Fonds, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-Programme du 22.12.1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990, portant des dispositions sociales, et par les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds.

III. BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 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 aux travailleurs licenciés qui ont atteint l'âge de 60 ans au moment de la cessation de leur contrat de travail, pendant la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 inclus, qui peuvent à ce moment justifier d'un passé professionnel en tant que salarié(e)s d'au moins 30 années pour les hommes et 26 années pour les femmes, et qui obtiennent le droit à des allocations de chômage légales.

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) quitte l'entreprise.

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.

Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé à l'article 3 doit être atteint pendant la durée de validité de la présente C.C.T., le premier jour donnant droit aux allocations de chômage légales peut se situer après le 31.12.2011 si cela est la conséquence de la prolongation du délai de préavis par l'application des articles 38 § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 6

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'A.R. du 03.05.2007 précité, soit justifier d'une carrière professionnelle de 30 ans pour un homme et de 26 ans pour une femme, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 ans de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation de lin ;

- soit 5 ans de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation de lin 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 dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7

Les travailleurs visés à l'article 5 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 fixées dans la réglementation relative aux pensions.

En dérogation à l'alinéa précédent, ces ouvriers ont également droit à une indemnité complémentaire à partir du premier jour du mois calendrier qui suit le mois pendant lequel ils 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 atteignent l'âge de 65 ans.

Le régime bénéficie également aux travailleurs 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.

Article 7 bis

En dérogation à l'article 7, les travailleurs concernés par l'article 5 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 ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de prépension conventionnelle, 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.

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

Article 7 ter

- §1 En dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 7 bis, 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, lorsque ces ouvriers reprennent le travail comme salariés 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.
- §2 En dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 7 bis, 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.

§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.

§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 ouvriers ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

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.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 8

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 8 bis

L'indemnité complémentaire, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour ouvriers, 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 retenue personnelle du travailleur sans charge de famille à verser à l'Office National des Pensions.

Article 9

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 3.545,62 EUR (montant au 01-09-2010) 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.

Le montant de la rémunération mensuelle brute plafonnée 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 10

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 à 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) qui est payé(e) par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au 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 par 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 (si 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 à 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 14, 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.

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 11

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 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.

Pour les travailleurs 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.

VI. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 12

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

VII. CONCOURS DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES

Article 13

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 l'article 5 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

VIII. PROCÉDURE DE CONCERTATION

Article 14

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 5, 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 travailleurs, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3, peuvent être licenciés 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 ouvriers(ères) de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les ouvriers(ères) 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 03.05.1972 du C.N.T. concernant le statut de la délégation syndicale, 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 projeté.

Les ouvriers(ères) 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.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire est à charge du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

A cet effet, les employeurs sont tenus de faire usage du formulaire adéquat qui peut être obtenu au siège du Fonds, rue de Bruxelles 41 à 4800 Verviers.

Les directives administratives du Comité de Gestion du Fonds doivent être observées.

X. DISPOSITIONS FINALES

Article 16

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le Comité de gestion du Fonds visé à l'article 4.

Article 17

Les difficultés d'interprétation générale de la présente C.C.T. sont réglées par le Comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers par référence à et dans l'esprit de la C.C.T. n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 18

La présente convention est valable pour la période du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011 inclus.

Fait à Verviers, le 21 décembre 2010.

4

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 DECEMBER 2010 TOT
TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN
BEPAALE OUDERE WERKNEMERS IN GEVAL VAN ONTSLAG**

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

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

Gelet op C.A.O. nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact;

WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN

A.C.V. Metea

A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant

enerzijds,

EN

Fedustria vzw

anderzijds,

WAT VOLGT:

I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

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

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze C.A.O. regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag.

Artikel 3

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, wordt de minimumleeftijd om deze aanvullende vergoeding te kunnen genieten op 60 jaar vastgesteld vanaf 1 januari 2008.

Artikel 4

In uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de statuten, bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1981, gesloten in het vroegere Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers en tot vaststelling van de statuten ervan, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14.09.1981, wordt een aanvullende vergoeding toegekend aan de werklieden bedoeld in de artikelen 2 en 3 ten laste van het Fonds, waarvan het bedrage en de wijze van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen, opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22.12.1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten door het Fonds ten laste genomen.

III. RECHTHEBBENDEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

De aanvullende vergoeding, bedoeld in artikel 2, heeft betrekking op de toekenning van gelijkaardige voordelen als bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, aan alle werknemers die ontslagen zijn en die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de stopzetting van hun arbeidsovereenkomst en die, tijdens de période van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011, op dat ogenblik een beroepsverleden als loontrekkende(n) kunnen bewijzen van ten minste 30 jaar voor de mannen en 26 jaar voor de vrouwen, en die het recht op wettelijke werkloosheidsuitkeringen verkrijgen.

Onder ogenblik van de stopzetting van de arbeidsovereenkomst moet worden verstaan ofwel het ogenblik waarop de arbeider(ster) zijn prestaties beëindigt na afloop van de opzeggingstermijn, ofwel, bij gebreke van opzeggingstermijn of wanneer vervroegd een einde wordt gesteld aan de betekende opzegging, het ogenblik waarop de arbeider(ster) de onderneming verlaat.

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

Ongeacht de voorwaarde volgens dewelke de minimumleeftijd bedoeld in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van deze C.A.O., mag de eerste dag die recht geeft op de wettelijke werkloosheidsuitkeringen liggen na 31.12.2011, als deze het gevolg is van de verlenging van de opzeggingstermijn door de toepassing van de artikelen 38 § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6

Ongeacht de anciënniteitsvoorwaarden vastgelegd door voornoemd K.B. van 03.05.2007, hetzij een beroepsloopbaan rechtvaardigen van 30 jaar voor een man en van 26 jaar voor een vrouw, moeten de werknemers, om het conventioneel brugpensioen te kunnen genieten, aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden voldoen:

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

jaren.

Wat de gelijkgestelde arbeidsdagen betreft moet men verwijzen naar de reglementaire van kracht zijnde bepalingen

Artikel 7

De werknemers bedoeld in artikel 5 hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen genieten, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden vastgelegd door de pensioenreglementering.

In afwijking van de vorige alinea hebben deze werknemers eveneens recht op een aanvullende vergoeding vanaf de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de maand tijdens dewelke zij geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten, enkel omwille van het feit dat zij de leeftijdsgrens bereikt hebben bepaald door artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, tot op de laatste dag van de kalendermaand tijdens dewelke zijn de leeftijd van 65 jaar bereiken.

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

Artikel 7 bis

In afwijking van artikel 7 hebben de werknemers, waarop artikel 5 van toepassing is, 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 vergoeding moet berekend worden alsof de werknemers werkloosheidsuitkeringen zouden genieten op basis van de Belgische wetgeving.

Artikel 7 ter

- §1 In afwijking van het eerste lid van artikel 7 en van artikel 7 bis blijft het recht op de aanvullende vergoeding, toegekend aan de ontslagen werklieden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de laatste werkgever, wanneer deze werklieden het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan deze die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- §2 In afwijking van het eerste lid van artikel 7 en van artikel 7 bis blijft het recht op de aanvullende vergoeding, toegekend aan de ontslagen werklieden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de laatste werkgever, in geval van uitoefening van een zelfstandige activiteit als hoofdzaak, op voorwaarde dat deze 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.
- §3 In de gevallen bedoeld in §1 en §2 hebben de ontslagen werknemers, als zij het werk hervatten tijdens de periode gedekt door de verlofvergoeding, ten vroegste recht op de

aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop zij recht zouden gehad hebben op de werkloosheidsuitkeringen als zij het werk niet hadden hervat.

§4 In de gevallen bedoeld in §1 en §2, wordt het recht op de aanvullende vergoeding behouden tijdens de volledige duur van de tewerkstelling via een arbeidsovereenkomst of tijdens de volledige duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit als hoofdactiviteit, volgens de modaliteiten bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor de volledige periode waarin de werknemers die recht hebben op de aanvullende vergoeding geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze.

De werknemers bedoeld in §1 en in §2 leveren hun laatste werkgever het bewijs van hun herindiensstreding door middel van een arbeidsovereenkomst of de uitoefening van een zelfstandige activiteit als hoofdactiviteit.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

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

Artikel 8 bis

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor arbeiders, wordt verhoogd tot 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 persoonlijke inhouding van de werknemer zonder familielasten die moet gestort worden aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

Artikel 9

Het netto referteloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot 3.545,62 € (bedrag op 01-09-2010) en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage op het loon aan 100%, moet worden rekening gehouden met de bepalingen van de wet van 20 december 1999 teneinde een tewerkstellingsbonus toe te kennen in de vorm van een vermindering van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen aan de loontrekkende werknemers die een laag loon hebben en aan sommige werknemers die het slachtoffer zijn geweest van een herstructurering.

Het bedrag van het begrensde bruto maandloon is gekoppeld aan de schommelingen van de consumptieprijsindex, 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 herzien op 1 januari van elk jaar, door rekening te houden met de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig hetgeen hierover is beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 10

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden verrichte prestaties, waarop inhoudingen gebeuren voor de sociale zekerheid en waarvan de betalingsperiodiciteit geen maand 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 werknemer die per maand betaald wordt is het brutoloon het loon dat hij (zij) verdient voor de referentemaand bepaald in punt 6 hieronder.
3. Voor de werknemer die niet per maand betaald wordt, wordt het brutoloon berekend in functie van het normale uurloon.
Het normale uurloon wordt verkregen door het loon van de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal normale uren gepresteerd tijdens deze periode. Het verkregen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren bepaald door het wekelijkse arbeidsstelsel van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12 komt overeen met het maandloon.
4. Het brutoloon van een werknemer die niet gewerkt heeft tijdens de ganse referentemaand 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 werknemer niet kan werken tijdens een gedeelte van de referentemaand 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 werknemer ontvangt, of hij 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 werknemer tijdens de twaalf maanden die de ontslagdatum voorafgaan.
6. Bij het overleg, bepaald door artikel 14, zal in onderling overleg beslist worden welke de referentemaand is die in aanmerking moet genomen worden.

Als er geen referentemaand wordt bepaald, zal het de kalendermaand zijn die voorafgaat aan de ontslagdatum.

V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 11

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

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

Voor de werklieden die tot 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 tot het stelsel plaatsvindt; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VI. BETALINGSPERIODICITEIT VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 12

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN ANDERE VOORDELEN

Artikel 13

De aanvullende vergoeding mag niet gecumuleerd worden met andere toeslagen of spéciale vergoedingen, die voortvloeien uit het ontslag, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De werklieden, die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarde zullen ontslagen worden zullen dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene vergoeding.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 14

Vooraleer een of meerdere werklieden, bedoeld bij artikel 5, te kunnen 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in onderling overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde ontslagcriteria, werklieden 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 werklieden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werklieden per aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werklieden de gelegenheid te geven hun bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 van de N.A.R. betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, inzonderheid artikel 7, kunnen de werklieden 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 werklieden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

De betaling van de aanvullende vergoeding valt ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers.

Daarom zijn de werkgevers verplicht gebruik te maken van het gepast formulier dat kan verkregen worden op de zetel van het fonds, rue de Bruxelles, 41 te 4800 Verviers.

De administratieve richtlijnen van de raad van beheer van het Fonds moeten nageleefd worden.

X. SLOTBEPALINGEN

Artikel 16

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van deze overeenkomst worden door de raad van beheer van het in artikel 4 bedoelde fonds vastgesteld.

Artikel 17

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze C.A.O. worden door de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers beslecht in de geest van en verwijzend naar de CAO. nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 18

Deze overeenkomst is geldig voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011.

Gedaan te Verviers, op 21 december 2010.