

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 JUIN 2013
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE
EN FAVEUR DE CERTAINS OUVRIERS QUI AU MOMENT DE LA
FIN DU CONTRAT SONT AGES DE 56 ANS OU PLUS ET
PEUVENT SE PREVALOIR D'UN PASSE PROFESSIONNEL
D'AU MOINS 40 ANS EN TANT QUE TRAVAILLEUR SALARIE**

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

Vu les articles 45, 46, 47 et 48 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel ;

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

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

IL EST CONVENU ENTRE

L'ACV- C.S.C. Metea,
la FGTB Textile, Vêtement et Diamant,

d'une part

ET

Fedustria asbl,

d'autre part

CE QUI SUIT :

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés (ci-après dénommés les ouvriers) qui relèvent de la compétence de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers(S-CP 120.01).

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, exception faite du licenciement pour motif grave, et qui accèdent au régime de chômage avec complément d'entreprise après le 31 décembre 2012.
- §2 Pour l'application du §1, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38 §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3

- §1 Les ouvrier(ère)s licencié(e)s, visés à l'article 2 §1, qui au moment de la fin du contrat et pendant la période du 1 janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2013 inclus sont âgés de 56 ans ou plus et qui, au moment de la fin du contrat, peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que salarié(e) d'au moins 40 années et qui obtiennent pendant cette période le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visé à l'article 5, à charge du Fonds de Sécurité d'Existence.
- §2 Par moment de la fin du contrat de travail, visé au §1 ci-dessus, il faut entendre soit le moment où l'ouvrier(ère) termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où l'ouvrier(ère) (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'ouvrier(ère) ait atteint l'âge prévu au §1 pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

Article 4

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié(e), les ouvrier(ère)s doivent, pour pouvoir bénéficier du chômage avec complément d'entreprise, 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.

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.

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.

Article 6

§1 Aux ouvrier(ère)s accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée par le fonds social dénommé « 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 chômage avec complément d'entreprise 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 du Fonds 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 chômage avec complément d'entreprise, 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 Fonds, 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 Fonds, 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 au Fonds la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 10

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

Article 11

L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour ouvriers, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, est majorée jusqu'à 99,16 EUR brut par mois. Toutefois, cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération pour le calcul de la cotisation de 6,5% 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 3.780,69 EUR (montant au 01-01-2013) 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 13

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

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

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

2. Pour l'ouvrier(ère) payé(e) par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.

3. Pour l'ouvrier(ère) qui n'est pas payé(e) par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

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

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

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

5. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier(ère), qu'il(elle) soit payé(e) par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par l'ouvrier(ère) au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.
6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 17, il sera décidé 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'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 14

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

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

Pour les ouvrier(ère)s qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

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

Article 16

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

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

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

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.

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 1er janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2013 inclus.

Fait à Verviers, le 25 juin 2013

2

**Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement
Verviers**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2013 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 56 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden kunnen laten gelden van ten minste 40 jaar als loontrekkende

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

Gelet op de artikelen 45, 46, 47 en 48 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad;

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

wordt overeengekomen tussen

Het ACV-C.S.C. Metea,
het FGTB Textile, Vêtement et Diamant,

enerzijds

en

Fedustria vzw,

anderzijds,

wat volgt:

I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen en op alle daarin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters (hierna arbeiders genoemd) die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (P.S.C. 120.01).

II. Rechthebbenden

Artikel 2.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere arbeiders aan wie het ontslag, behalve om dringende redenen, wordt betekend en die toetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag na 31 december 2012.
- § 2. Voor de toepassing van § 1 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3.

- § 1. De in artikel 2 § 1 bedoelde ontslagen arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013 de leeftijd van 56 jaar of ouder hebben en op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 40 jaar als loontrekkende kunnen aantonen en die gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 5, ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid.
- § 2. Onder het in § 1 hiervoor bedoeld ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verstaan het ogenblik waarop 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 waarop de arbeider de onderneming verlaat.
- § 3. In afwijking van § 1 hiervoor mag de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeider een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat de opzeggingstermijn werd betekend of de arbeidsovereenkomst werd verbroken tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en de ontslagen arbeider de in § 1 hiervoor voorziene leeftijd bereikt heeft tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4.

Bovenop het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, moeten de arbeiders, om recht te kunnen hebben op werkloosheid met bedrijfstoeslag, voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden:

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

Voor de gelijkstelling met arbeidsdagen dient verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

III. Betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 5.

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

De betaling van de aanvullende vergoeding valt ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers. Daarvoor moeten de werkgevers het juiste formulier gebruiken dat kan verkregen worden op de zetel van het Fonds, rue de Bruxelles 41, te 4800 Verviers.

De administratieve richtlijnen van het Beheerscomité van het Fonds moeten nageleefd worden.

Artikel 6.

§ 1. Aan de arbeiders die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het sociaal fonds genaamd «Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers» (hierna het Fonds genoemd). Die aanvullende vergoeding wordt beperkt tot het bedrag dat berekend wordt overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, ongeacht de toepassing van het in artikel 11 bepaald garantiemechanisme.

De door de wettelijke bepalingen en de uitvoeringsbesluiten opgelegde bijzondere werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn op het bedrag van de overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar ongeacht de toepassing van het in artikel 11 bepaalde garantiemechanisme, berekende aanvullende vergoeding, zijn eveneens ten laste van het Fonds.

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

Artikel 7.

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

In afwijking van het voorgaande lid, hebben die arbeiders ook recht op een aanvullende vergoeding vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand tijdens welke zij geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten, alleen omdat zij de leeftijdsgrens hebben bereikt die is vastgesteld in artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, tot de laatste dag van de kalendermaand waarin zij 65 jaar worden.

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

Artikel 8.

In afwijking van artikel 7 hebben de in de artikelen 2 tot en met 4 bedoelde 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 werkloosheid met bedrijfstoelage, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

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

Artikel 9.

§ 1. In afwijking van het eerste lid van artikel 7 en van artikel 8 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.

§ 2. In afwijking van het eerste lid van artikel 7 en van artikel 8 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 bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 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.

§ 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 in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde regels en voor heel de periode gedurende dewelke de arbeiders die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

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

IV. Bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 10.

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

Artikel 11.

De in het kader van werkloosheid met bedrijfstoelage voor arbeiders toegekende aanvullende vergoeding, waarvan het bruto bedrag lager ligt dan 99,16 EUR per maand, wordt verhoogd tot 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding mag 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 bijdrage van 6,5 % die ingehouden wordt op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

Artikel 12.

Het netto referteloan is gelijk aan het brutomaandloon begrensd tot 3.780,69 EUR (bedrag op 1/1/2013) en verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage, op het loon aan 100 %, dient rekening gehouden met de bepalingen van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer werden van een herstructurering.

De bovengrens van het maandelijks brutoloon wordt gekoppeld aan de schommelingen van de index der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel voor koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien om rekening te houden met de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het nettoreferteloan wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 13.

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

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

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

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

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

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

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 werkdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

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

V. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 14.

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

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien ten opzichte van de ontwikkeling van de conventionele lonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

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.

VI. Betalingsperiodiciteit van de aanvullende vergoeding

Artikel 15.

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

VII. Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen

Artikel 16.

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

VIII. Overlegprocedure

Artikel 17.

Vooraleer één of meerdere in de artikelen 2 tot en met 4 bedoelde arbeiders te ontslaan pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. 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 het in artikel 3 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontbreken van een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeiders van de onderneming.

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

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972, inzonderheid artikel 7, kan de arbeider zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Het ontslag kan ten vroegste geschieden op de tweede werkdag na de dag waarop dat onderhoud plaats had of waarop het gepland was.

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

IX. Slotbepalingen

Artikel 18.

De voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst vereiste administratieve formaliteiten worden door het Beheerscomité van het Fonds vastgesteld. De administratieve richtlijnen van het Beheerscomité van het Fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.

Artikel 19.

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door het Beheerscomité van het Fonds beslecht in de geest van en met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 20.

De ondertekenende partijen vragen de algemeenverbindendverklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 21.

Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013.

Gedaan te Verviers, op 25 juni 2013

