

e

**C.C.T. DU 25 JUIN 2013 CONCERNANT L'OCTROI
D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN FAVEUR DE
CERTAINS TRAVAILLEURS AGES LICENCIÉS
EN CAS DE PRESTATIONS DE NUIT**

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

Neerlegging-Dépôt: 17/09/2013
Regist.-Enregistr.: 01/10/2013
N°: 117168/CO/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'A.R. du 3 mai 2007 relatif à la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre générations

IL EST CONVENU ENTRE

L'ACV- 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 de travail est applicable à toutes les entreprises textiles relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01) et aux travailleurs 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, à l'exclusion du licenciement pour faute grave, et qui peuvent prouver, selon les règles établies par le Ministre de l'Emploi et du Travail, qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils avaient été occupés pendant 20 années minimum dans un régime de travail visé à l'article 1er de la C.C.T. n°46 du 23.03.1990, rendue obligatoire par l'A.R. du 10.05.1990. En outre, ces travailleurs doivent pouvoir justifier, au moment de la cessation du contrat de travail, d'un passé professionnel de 33 années en tant que salarié, au sens de l'article 114 §4 de l'AR du 25.11.1991 relatif à la réglementation du chômage et de la loi du 26.03.1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi et les arrêtés d'exécution.

Article 3

Conformément à la loi et aux arrêtés d'exécution précités, ce régime d'indemnité complémentaire est applicable aux travailleurs qui sont licenciés dans la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013 inclus dès l'âge de 56 ans.

Article 4

En exécution des dispositions de l'article 5 des statuts, fixés par la convention collective de travail du 28 novembre 2001 (64912/CO/120.01), conclue au sein de l'Anc. 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, une indemnité complémentaire est accordée aux travailleurs visés aux articles 2 et 3 à charge du Fonds, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont définis ci-après.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les dispositions légales 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 collective de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974 aux travailleurs visés dans les articles 2 et 3, qui ont atteint l'âge de 56 ans pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail et au moment de la cessation du contrat de travail, c'est-à-dire soit au moment où les travailleurs terminent leurs 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, au moment où les travailleurs quittent l'entreprise.

Par dérogation à l'article 5 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 à l'article 5 pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

Article 6

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'article 2 ci-dessus, les travailleurs 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 et/ou préparation du lin ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du 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 la matière.

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 établies par la réglementation relative aux pensions.

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 du Fonds 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 chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

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 Fonds, 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 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 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 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'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 du chômage avec complément d'entreprise 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 3.780,69 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 10

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par les travailleurs, 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 les travailleurs payés par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par eux pour le mois de référence défini au 6. ci-après.
3. Pour les travailleurs qui ne sont pas payés 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 ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute des travailleurs qui n'ont pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'ils avaient été présents tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de leur contrat, des travailleurs ne sont tenus de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'ont pas travaillé pendant tout ce temps, leur rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans leur contrat.

5. A la rémunération brute obtenue par les travailleurs, qu'ils soient payés 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 les travailleurs au cours des douze mois qui précèdent la date du 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 a lieu 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, les travailleurs licenciés dans les conditions prévues par l'article 5 devront d'abord épuiser leurs 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 travailleurs de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les travailleurs concernés par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre aux travailleurs de communiquer à l'employeur leurs objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972 du C.N.T. concernant le statut de la délégation syndicale, notamment en son article 7, les travailleurs peuvent, lors de cet entretien, se faire assister par leur 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 travailleurs licenciés, ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'oeuvre.

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 pour 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 2013 jusqu'au 31 décembre 2013 inclus.

Article 19

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

Fait à Verviers, le 25 juin 2013.

d

CAO van 25 juni 2013 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige ontslagen oudere werknemers in geval van nachtprestaties

Voor de arbeiders van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01)

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

Gelet op de CAO Gelet op de CAO nr. 17, afgesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad;

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

wordt overeengekomen tussen

het ACV- C.S.C. Metea
het ABVV Textiel, Kleding en Diamant enerzijds,

en

Fedustria vzw,

anderzijds,

wat volgt:

I. – Toepassingsgebied van de overeenkomst

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen die onder de bevoegdheid vallen 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 CAO regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen en die kunnen aantonen, volgens de regels bepaald door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeenverbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990. Bovendien moeten deze werknemers, op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden kunnen aantonen van 33 jaar als loontrekkende, in de zin van artikel 114, § 4 van het KB van 25 november 1991 betreffende de werkloosheidsreglementering en van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Artikel 3.

Overeenkomstig voormelde wet en uitvoeringsbesluiten is dit stelsel van aanvullende vergoeding van toepassing op alle werknemers die worden ontslagen in de periode van 1 januari 2013 tot 31 december 2013 vanaf de leeftijd van 56 jaar.

Artikel 4.

In uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de statuten die bepaald worden door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 novembre 2001 (64912/CO/120.01), gesloten in het vroegere Paritair Comité voor de textielnijverheid van 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, wordt een aanvullende vergoeding toegekend aan de werknemers bedoeld in de artikels 2 en 3, ten laste van het Fonds, waarvan het bedrag en de wijze van toekenning en uitkering hierna worden vastgesteld.

Bovendien worden de door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ervan opgelegde bijzondere werkgeversbijdragen door het fonds ten laste genomen.

III. Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding

Artikel 5.

De in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, aan de arbeiders bedoeld in de artikels 2 en 3 die de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen het ogenblik dat de werknemers hun arbeidsprestaties beëindigen na het verstrijken van de opzeggingsperiode of, wanneer er geen opzegging werd betekend of wanneer aan de betekende opzegging voortijdig een einde wordt gemaakt, het ogenblik dat de werknemers de onderneming verlaten.

In afwijking van dit artikel 5 kan de opzeggingstermijn of de periode die door de ontslagvergoeding van de arbeid(st)er gedekt wordt, eindigen buiten de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat de opzegging betekend werd of de arbeidsovereenkomst verbroken gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op voorwaarde dat de arbeid(st)er de in artikel 5 bepaalde leeftijd bereikt heeft tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6.

Ongeacht de door artikel 2 hierboven vastgelegde anciënniteitsvoorwaarden moeten de werknemers, om werkloosheid met bedrijfstoelage te kunnen genieten, aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden voldoen:

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

Wat de gelijkgestelde arbeidsdagen betreft dient verwezen naar reglementaire bepalingen terzake.

Artikel 7.

De in artikel 5 bedoelde werknemers 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 en binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

Het stelsel geldt eveneens voor de werknemers 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 in artikel 5 bedoelde werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte eveneens recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of blijven genieten in het kader van de reglementering inzake werkloosheid met bedrijfstoelage, enkel omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer hebben in België in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende reglementering van de werkloosheid en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen krachtens de wetgeving van hun land waar zij verblijven.

Die vergoeding moet berekend worden alsof die 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 arbeid(st)ers in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behouden ten laste van het Fonds wanneer deze arbeid(st)ers het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan deze 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 7 bis blijft het recht op de aanvullende vergoeding, toegekend aan de ontslagen arbeid(st)ers in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behouden ten laste van het Fonds, in geval van uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, 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 bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 3. In de in §§ 1 en 2 bedoelde gevallen, hebben de ontslagen arbeid(st)ers, wanneer zij het werk hervatten tijdens de periode die gedekt wordt door de ontslagvergoeding, slechts recht op de aanvullende vergoeding ten vroegste vanaf de dag waarop zij recht zouden hebben gehad op de werkloosheidsuitkeringen als zij de arbeid niet hadden hervat.

§ 4. In de in §§ 1 en 2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding behouden tijdens de volledige duur van de tewerkstelling onder arbeidsovereenkomst of tijdens de volledige duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, volgens de voorwaarden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor de volledige periode waarin de arbeid(st)ers die recht

hebben op de aanvullende vergoeding geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze.

De in §§ 1 en 2 bedoelde arbeid(st)ers 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 8.

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

Artikel 8 bis.

De in het kader van werkloosheid met bedrijfstoelage voor arbeiders toegekende aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag 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 in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de persoonlijke afhouding voor de werknemer zonder gezinslast die wordt gestort aan de Rijksdienst voor pensioenen.

Artikel 9.

Het nettoreferteloan 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 waarbij rekening wordt gehouden 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 10.

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

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

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

2. Voor de per maand betaalde werknemers wordt als brutoloon beschouwd het loon dat zij gedurende de in navolgende punt 6 bepaalde referentemaand hebben verdiend..
3. Voor de werknemers die niet per maand worden 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 referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren dat bepaald is in de wekelijkse arbeidsregeling van de arbeider; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van de werknemers die gedurende de ganse referentemaand niet hebben gewerkt, wordt berekend alsof zij aanwezig waren geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de werklieden, krachtens de bepalingen van hun arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moeten werken en zij al die tijd niet hebben gewerkt, wordt hun brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de werknemers verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die werknemers in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 14 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

V. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 11.

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 werknemers die in het stelsel stappen tijdens het jaar, wordt de aanpassing op grond van de evolutie van de conventionele lonen uitgevoerd rekening houdend met het moment van het jaar waarop de instap in het stelsel gebeurt; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VI. Periodiciteit van betaling 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 worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De werknemers die onder de in artikel 5 bepaalde voorwaarden ontslagen worden zullen dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding.

VIII. Overlegprocedure

Artikel 14.

Vooraleer een of meerdere bij artikel 5 bedoelde werknemers 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, werknemers 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 van vakbondsafvaardiging heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werknemers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemers bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemers 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 NAR betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, meer bepaald in artikel 7, kunnen de werknemers zich, tijdens dit onderhoud, laten bijstaan door hun vakbondsafgevaardigde. Het ontslag kan ten vroegste gebeuren vanaf de tweede werkdag die volgt op de dag waarop het onderhoud heeft plaatsgevonden of was gepland.

De ontslagen werknemers 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.

Daartoe 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.

X. Slotbepalingen

Artikel 16.

De voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst vereiste administratieve formaliteiten worden door het Beheerscomité van het in artikel 4 bedoelde Fonds vastgesteld.

Artikel 17.

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze CAO worden door de Beheerscomité 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 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 18.

Deze overeenkomst is geldig voor de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013.

Artikel 19.

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



Gedaan te Verviers, op 25 juni 2013