

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 JUIN 2013 RELATIF A  
L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN CAS DE  
LICENCIEMENT DANS LE CADRE DE LA PREPENSION POUR  
CERTAINS OUVRIERS AGES MOINS VALIDES ET POUR LES  
OUVRIERS AYANT DES PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES**

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

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

Vu la convention collective de travail n° 91 conclue le 20 décembre 2007 au sein du Conseil National du Travail ;

Vu la loi du 7 janvier 1958 relative aux 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).

**Article 2**

§1er La présente convention s'applique aux ouvriers moins valides et aux ouvriers ayant des problèmes physiques graves qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail.

§2 Pour l'application de la présente convention, l'on entend par :

- 1° « ouvriers moins valides reconnus par une autorité compétente » :
- a) les ouvriers qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées, et plus précisément à la Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, au Service bruxellois des personnes handicapées et au « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung » ;
  - b) les ouvriers qui remplissent les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration conformément à la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
  - c) les ouvriers ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65 % dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail ou de la législation relative aux maladies professionnelles ;
- 2° « ouvriers ayant des problèmes physiques graves » : les ouvriers qui ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, à l'exclusion des personnes qui, au moment de la demande, bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne sont pas occupées en ce sens qu'elles ne fournissent pas de prestations de travail effectives ;
- 3° « ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves » : les ouvriers ayant été exposés directement à l'amiante au cours de leur activité professionnelle antérieure avant le 1<sup>er</sup> janvier 1993 pendant au minimum deux années :
- dans des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'amiante ;
  - ou dans des fabriques de matériaux en fibrociment.

## **II. AYANTS DROIT**

### **Article 3**

§1<sup>er</sup> Les ouvriers licenciés au cours de la période de validité de la présente convention collective de travail, visés à l'article 2, qui ont atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent attester d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que salarié à ce moment, perçoivent une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

§2 En outre, les ouvriers licenciés, visés au § 1 ci-dessus, doivent fournir les preuves suivantes :

- pour les ouvriers moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la présente convention ;

- pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail, conformément à l'article 19, § 2 de la présente convention ;

- pour les ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles conformément à l'article 20, § 2 de la présente convention.

§3 Par le moment de la fin du contrat de travail, visé au § 1<sup>er</sup> ci-dessus, il faut entendre : soit le moment où l'ouvrier termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

§4 Par dérogation au § 1<sup>er</sup> ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié 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 ait atteint l'âge prévu au § 1<sup>er</sup> pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

#### **Article 4**

L'ouvrier conserve également le droit à l'indemnité complémentaire s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 3, § 1 ci-dessus en matière d'âge et de passé professionnel et s'il :

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la présente convention ;
- peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contreseing du formulaire de demande par l'employeur ;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 19 et 20 de la présente convention ;
- et dispose à la fin de la procédure d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 19 et 20 de la présente convention.

#### **Article 5**

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier du chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté sectorielles suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection, de la préparation du lin et/ou du jute ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection, de la préparation du lin et/ou du 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 6**

L'indemnité complémentaire concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention collective 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 7**

§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 12.

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 12, 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 8**

Les ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus ont droit, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, 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 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 ouvriers qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, demandent à bénéficier à nouveau de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau des allocations de chômage légales.

## **Article 9**

Par dérogation à l'article 8, les ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus 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 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 complémentaire doit être calculée comme si ces ouvriers bénéficiaient d'allocations de chômage sur la base de la législation belge.

## **Article 10**

- §1 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds, lorsqu'ils 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 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 11**

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 12**

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 13**

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 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

## **Article 14**

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

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 payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.
3. Pour l'ouvrier qui n'est pas payé 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 obtenu de la sorte est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire du travailleur ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

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

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

5. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier, qu'il soit payé par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par cet ouvrier au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.
6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 18, il sera décidé d'un 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 15**

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<sup>er</sup> 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 ouvriers qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime ; chaque trimestre est pris en considération pour ce calcul de l'adaptation.

## **VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

### **Article 16**

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

## **VII. CONCOURS DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE AVEC D'AUTRES AVANTAGES**

### **Article 17**

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 visé aux articles 2 à 5 inclus devra donc d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 6.

## **VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION**

### **Article 18**

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus, 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, d'un commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des ouvriers, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 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 de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre l'ouvrier concerné par lettre recommandée à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'ouvrier de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7, l'ouvrier peut, lors de cet entretien, se faire assister par le 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 ouvriers licenciés ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

## **IX. RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES**

### **Article 19**

§ 1. L'ouvrier qui souhaite être reconnu comme travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande accompagnée d'un dossier auprès du Fonds des accidents du travail.

Le dossier comprend deux volets : d'une part, un volet administratif dans lequel le travailleur apporte suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1 de la présente convention et, d'autre part, un volet médical dans lequel il apporte les éléments nécessaires pour prouver qu'il répond aux conditions prévues à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention pour entrer en ligne de compte comme travailleur ayant des problèmes physiques graves.

Pour la composition du volet administratif, l'ouvrier peut recourir à l'organisme de paiement de son choix qui est agréé dans le cadre de la réglementation du chômage et, pour la composition du volet médical, à l'assistance du conseiller en prévention-médecin du travail.

§ 2. L'ouvrier est considéré comme travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail témoignant qu'il



répond à la définition de travailleur ayant des problèmes physiques graves prévue à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention.

## **X. RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR ASSIMILE A UN TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES**

### **Article 20**

§ 1. L'ouvrier qui souhaite être reconnu comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande auprès du Fonds des maladies professionnelles, avec les pièces justificatives nécessaires de l'exposition à l'amiante au sens de l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

La demande comprend en outre suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1 de la présente convention.

§ 2. Le travailleur est considéré comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles témoignant qu'il répond à la définition de travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves telle que fixée à l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

## **XI. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 21**

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 22**

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées pour le Comité de Gestion du Fonds dans l'esprit de et par référence à la convention collective de travail n° 17 et n° 91 du Conseil National du Travail.

### **Article 23**

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

**Article 24**

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

d

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2013 betreffende de toekenning van  
een aanvullende vergoeding in geval van ontslag in het kader van het  
brugpensioen voor sommige oudere mindervalide arbeiders en voor arbeiders met  
ernstige lichamelijke problemen**

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

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

Gezien de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 december 2007;

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

**wordt overeengekomen tussen**

Het ACV- C.S.C. Metea,  
het ABVV Textiel, Kleding en 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).

**Artikel 2.**

§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de mindervalide arbeiders en op de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen die tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst.

§ 2. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1° «mindervalide arbeiders erkend door een bevoegde overheid»:

- a) de arbeiders die aan de medische voorwaarden voldoen om te worden ingeschreven bij een agentschap voor gehandicapte personen, en meer bepaald bij het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, bij het «Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées», bij de Brusselse Dienst voor gehandicapte Personen en bij de «Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung»;
- b) de arbeiders die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of op een integratietegemoetkoming overeenkomstig de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- c) de arbeiders die een blijvende arbeidsongeschiktheid hebben van meer dan 65 % in het kader van de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen of van de wetgeving betreffende de beroepsziekten;

2° «arbeiders die ernstige lichamelijke problemen hebben»: de arbeiders die ernstige lichamelijke problemen hebben die volledig of gedeeltelijk werden veroorzaakt door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en die duidelijk verhinderen dat zij hun beroep verder uitoefenen, met uitsluiting van de personen die, op het ogenblik van de aanvraag, een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering en die niet tewerkgesteld zijn in die zin dat zij geen effectieve arbeidsprestaties verrichten;

3° «arbeiders gelijkgesteld met werknemers die ernstige lichamelijke problemen hebben»: de arbeiders die rechtstreeks werden blootgesteld aan asbest in de loop van hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimaal twee jaar:

- in bedrijven of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden vervaardigd of verwerkt;
- of in fabrieken van materialen in vezelcement.

## **II. Rechthebbenden**

### **Artikel 3.**

§ 1. De in artikel 2 bedoelde arbeiders die werden ontslagen in de loop van de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt gedurende de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013 en uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik een beroepsverleden kunnen bewijzen van ten minste 35 jaar als loontrekkende, ontvangen een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende redenen.

§ 2. Bovendien moeten de in § 1 hierboven bedoelde ontslagen arbeiders de volgende bewijzen voorleggen:

- voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tot één van de in artikel 2, § 2, 1° van deze overeenkomst opgesomde categorieën;
- voor de arbeiders die ernstige lichamelijke problemen hebben, dat zij beschikken over een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen, overeenkomstig artikel 19, § 2 van deze overeenkomst;
- voor de arbeiders die gelijkgesteld worden met werknemers die ernstige

lichamelijke problemen hebben, dat zij beschikken over een attest van het Fonds voor de beroepsziekten overeenkomstig artikel 20, § 2 van deze overeenkomst.

§ 3. Onder het in § 1 hiervoor bedoeld ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verstaan het ogenblik waarop de arbeider zijn arbeidsprestaties beëindigt 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.

§ 4. In afwijking van § 1 hierboven, kan de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding van de ontslagen arbeider gedekte periode een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat de opzegging werd betekend of de overeenkomst werd verbroken tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en de arbeider de in § 1 bepaalde leeftijd heeft bereikt tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 4.**

De arbeider behoudt eveneens het recht op de aanvullende vergoeding als hij voldoet aan de in artikel 3, § 1 hierboven vastgestelde voorwaarden inzake leeftijd en beroepsverleden en als hij:

- een aanvraag heeft ingediend om te worden erkend op basis van deze overeenkomst;
- kan bewijzen dat hij de werkgever daarvan heeft op de hoogte gebracht ofwel per aangetekende brief, ofwel door een brief waarvan een kopie werd ondertekend door de werkgever, ofwel door de medeondertekening van het aanvraagformulier door de werkgever;
- wordt ontslagen tijdens de in de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst vastgestelde erkenningsprocedure;
- en op het einde van de procedure beschikt over een attest dat bewijst dat hij erkend is overeenkomstig de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst.

#### **Artikel 5.**

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

- ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of juteverwerking;
- ofwel 5 jaar betaalde arbeid in de sectoren textiel, breiwerk, kleding, confectie, vlasbereiding en/of juteverwerking in de loop van de laatste 10 jaar waarvan ten minste 1 jaar in de laatste 2 jaar.

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

### **III. Betaling van de aanvullende vergoeding**

## **Artikel 6.**

De aanvullende vergoeding betreft de toekenning van voordelen die gelijk zijn aan die welke vastgesteld zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad.

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.

## **Artikel 7.**

§ 1. Aan de arbeiders die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 12 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, ongeacht de toepassing van het in artikel 12 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 werkloosheid met bedrijfstoeslag, de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

## **Artikel 8.**

De in artikelen 2 en 5 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 en binnen de door de pensioenreglementering vastgestelde voorwaarden.

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, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

**Artikel 9.**

In afwijking van artikel 8, hebben de in de artikels 2 tot en met 5 bedoelde arbeiders 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 aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die arbeiders werkloosheidsuitkeringen zouden genieten op basis van de Belgische wetgeving.

**Artikel 10.**

§ 1. In afwijking van het eerste lid van artikel 8 en van artikel 9 blijft het recht op de aanvullende vergoeding, toegekend aan de in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen arbeiders, behouden ten laste van het Fonds wanneer deze arbeiders 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.

§ 1. In afwijking van het eerste lid van artikel 8 en van artikel 9 blijft het recht op de aanvullende vergoeding, toegekend aan de in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen arbeiders, behouden ten laste van het Fonds wanneer deze arbeiders 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.

§ 3. In de gevallen bedoeld in §§ 1 en 2, wanneer de ontslagen arbeiders het werk hervatten tijdens de periode die gedekt wordt door de ontslagvergoeding, hebben zij 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 gevallen bedoeld in §§ 1 en 2, 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 arbeiders die recht hebben op de aanvullende vergoeding geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze.

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 11.**

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

**Artikel 12.**

De in het kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 echter niet tot gevolg hebben dat het totale maandelijke bruto bedrag van deze aanvullende vergoeding en van de werkloosheidsuitkeringen de drempel overschrijdt die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de bijdrage van 6,5 % van de werknemer zonder gezinslast, die wordt afgehouden van het totaalbedrag van de sociale uitkering en van de aanvullende vergoeding.

**Artikel 13.**

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 waarbij rekening wordt gehouden met de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

**Artikel 14.**

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden 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 arbeider wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgend punt 6 bepaalde referentemaand 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 referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald in 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 niet gedurende de hele referentemaand 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 niet al die tijd heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in zijn 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 periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en die door die arbeider in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Bij het in artikel 18 bepaald overleg zal in onderling overleg beslist worden welke de referentemaand is die in aanmerking moet genomen worden. 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 15.**

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de toepassingsvoorwaarden die gelden 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 tot het stelsel toetreden tijdens het jaar wordt de aanpassing aan de evolutie van de conventionele lonen uitgevoerd, rekening houdend met het tijdstip 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 16.**

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

#### ***VII. Cumulatie van de aanvullende vergoeding en andere voordelen***

##### **Artikel 17.**

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 artikelen 2 tot en met 5 bedoelde arbeider zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 6 bedoelde aanvullende vergoeding.

#### ***VIII. Overlegprocedure***

**Artikel 18.**

Vooraleer een of meer bij artikelen 2 tot en met 5 bedoelde arbeiders te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Ongeacht de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in onderling overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming geldende ontslagcriteria, arbeiders die aan het in artikel 3, § 1, 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 arbeiders van de onderneming.

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

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

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

***IX. Erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen*****Artikel 19.**

§ 1. De arbeider die wenst te worden erkend als werknemer met ernstige lichamelijke problemen dient, samen met een dossier, een aanvraag in bij het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Het dossier omvat twee delen: enerzijds een administratief gedeelte waarin de werknemer voldoende ernstige elementen aanbrengt die aantonen dat hij zal voldoen aan de in artikel 3, § 1 van deze overeenkomst opgelegde voorwaarden inzake leeftijd en beroepsverleden en, anderzijds, een medisch gedeelte waarin hij de nodige medische elementen aanbrengt om te bewijzen dat hij voldoet aan de in artikel 2, § 2, 2<sup>o</sup> van deze overeenkomst vermelde voorwaarden om in aanmerking te komen als werknemer met ernstige lichamelijke problemen.

Voor de samenstelling van het administratief gedeelte kan de arbeider een beroep doen op de uitbetalingsinstelling van zijn keuze die erkend is in het kader van de werkloosheidsreglementering en, voor de samenstelling van het medisch gedeelte, op de bijstand van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

§ 2. De arbeider wordt beschouwd als werknemer met ernstige lichamelijke problemen als hij beschikt over een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen waaruit blijkt dat hij beantwoordt aan de in artikel 2, § 2, 2<sup>o</sup> van deze overeenkomst vermelde definitie van werknemer met ernstige lichamelijke problemen .

## **X. Erkenning als werknemer gelijkgesteld met een werknemer met ernstige lichamelijke problemen**

### **Artikel 20.**

§ 1. De arbeider die wenst te worden erkend als werknemer gelijkgesteld met een werknemer met ernstige lichamelijke problemen dient een aanvraag in bij het Fonds voor de Beroepsziekten, met de noodzakelijke bewijsstukken van de blootstelling aan asbest in de zin van artikel 2, § 2, 3<sup>o</sup> van deze overeenkomst.

De aanvraag omvat bovendien voldoende ernstige elementen die bewijzen dat hij zal voldoen aan de in artikel 3, § 1 van deze overeenkomst. bepaalde voorwaarden inzake leeftijd en beroepsverleden.

§ 2. De werknemer wordt beschouwd als werknemer gelijkgesteld met een werknemer die ernstige lichamelijke problemen heeft als hij beschikt over een attest van het Fonds voor de Beroepsziekten waaruit blijkt dat hij beantwoordt aan de definitie van werknemer gelijkgesteld met een werknemer die ernstige lichamelijke problemen heeft, zoals vastgesteld in artikel 2, §2, 3<sup>o</sup> van deze overeenkomst.

## **XI. Slotbepalingen**

### **Artikel 21.**

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 22.**

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 23.**

Alle ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst algemeen bindend verklaard wordt bij koninklijk besluit.

### **Artikel 24.**

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



Gedaan te Verviers, op 25 juni 2013