

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR L'INDUSTRIE TEXTILE DE L'ARRONDISSEMENT
ADMINISTRATIF DE VERVIERS**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 7 MAI 2014
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE
EN FAVEUR DE CERTAINS OUVRIERS QUI AU MOMENT DE LA
FIN DU CONTRAT SONT AGES DE 58 ANS OU PLUS, QUI
PEUVENT SE PREVALOIR D'UN PASSE PROFESSIONNEL
D'AU MOINS 35 ANS EN TANT QUE TRAVAILLEUR
SALARIE ET QUI ONT EXERCE UN METIER LOURD**

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

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

Vu l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant régime de chômage avec complément d'entreprise;

Vu la Convention Collective de Travail Générale du 1^{er} avril 2014 ;

IL EST CONVENU ENTRE

La C.S.C. Metea
La Centrale Générale FGTB

d'une part,

ET

FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,

CE QUI SUIT:

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

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 Les ouvrier(ère)s licencié(e)s, sauf ceux licenciés pour motif grave, qui, au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2015 inclus sont âgés de 58 ans ou plus qui, au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que salarié(e) d'au moins 35 années, qui ont exercé un métier lourd et qui obtiennent pendant cette période le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visé à l'article 4, à charge du Fonds de Sécurité d'Existence.

§2 De ces 35 ans:

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

§3 Pour l'application des §1 et §2, est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipe en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipe ;
- le travail dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§4 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) quitte l'entreprise.

§5 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 après 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 3

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié(e), les ouvrier(ère)s doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'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 l'assimilation avec des jours de travail, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 4

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2, § 1 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil National du Travail.

Article 5

§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 10.

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 10, 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 6

Les ouvrier(ère)s visé(e)s aux articles 2 à 3 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.

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 7

Par dérogation à l'article 6, les ouvrier(ère)s concerné(e)s par les articles 2 à 3 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 social dénommé « Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers » (ci-après dénommé le 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 8

- §1 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 6 et à l'article 7, 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 social dénommé « Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers » (ci-après dénommé le Fonds), lorsque ces ouvrier(ère)s reprennent le travail comme salarié(e) 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 6 et à l'article 7, 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 social dénommé « Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers » (ci-après dénommé le 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 social dénommé « Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers » (ci-après dénommé le 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 9

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 10

L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour ouvriers, dont le montant brut est inférieur à 99,16 euros par mois, est majorée jusqu'à 99,16 euros bruts 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 11

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 3.780,69 EUR (montant au 01-01-2014) 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 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 12

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 16, 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 13

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 14

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

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

Article 15

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 3 devra d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 16

Avant de licencier un ou plusieurs ouvrier(ère)s visé(s) aux articles 2 à 3, 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 2, § 1 peuvent être licencié(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(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'œuvre.

IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 17

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 18

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° 105 du Conseil National du Travail.

Article 19

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

Article 20

La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2015 inclus.

Fait à Verviers, le 7 mai 2014

✓

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID
UIT HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT VERVIERS**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 MEI 2014 BETREFFENDE DE TOEKENNING
VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING AAN BEPAALDE ARBEIDERS DIE OP HET OGENBLIK
VAN DE BEËINDIGING VAN HUN ARBEIDSOVEREENKOMST 58 JAAR OF OUDER ZIJN EN DIE EEN
BEROEPSVERLEDEN VAN MINSTENS 35 JAAR ALS LOONTREKKENDE HEBBEN EN DIE EEN
ZWAAR BEROEP HEBBEN**

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

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

Gelet op het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de Algemene Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1 april 2014 ;

WORDT TUSSEN

ACV-CSC Metea
De Algemene Centrale ABVV

enerzijds

EN

FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelbedrijven
anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

I. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

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



II. GERECHTIGDEN

Artikel 2

§1 De ontslagen arbeiders (m/v), behalve om dringende redenen, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015, 58 jaar of ouder zijn en die op dat ogenblik minstens 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend, en die gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid.

§2 Van deze 35 jaar moeten:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

§3 Voor de toepassing van §1 en §2 wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§4 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hiervoor, wordt verstaan het ogenblik dat 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 dat de arbeider de onderneming verlaat.

§5 In afwijking van bovenvermelde §1 mag de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeider een einde nemen na de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzeggingstermijn werd betekend of de arbeidsovereenkomst werd verbroken tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de ontslagen arbeider de leeftijd voorzien in bovenvermelde §1 heeft bereikt tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3.

Naast het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, dienen de arbeiders, om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden :

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

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen dient te worden verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**Artikel 4**

De in artikel 2, § 1 bedoelde aanvullende vergoeding betreft het toekennen van gelijkaardige voordelen als bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974.

Artikel 5

§1 Aan de arbeiders die tot dit werkloosheidsstelsel met bedrijfsvergoeding toetreden, wordt de aanvullende bedrijfsvergoeding betaald door het sociaal fonds, hierna Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile van Verviers genoemd (hierna het Fonds genoemd). Deze aanvullende vergoeding is beperkt tot het bedrag berekend overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10.

De bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten en verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, vallen eveneens ten laste van het Fonds.

§2 In afwijking van bovenvermelde §1, wordt, ter uitvoering van en overeenkomstig de voorwaarden bedoeld 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 werkloosheidsvergoeding de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Artikel 6

De in de artikelen 2 tot en met 3 bedoelde arbeiders hebben, voor zover zij de werkloosheidsuitkeringen genieten, recht op de aanvullende vergoeding tot op de wettelijke datum dat zij de vereiste leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

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

Artikel 7

In afwijking van artikel 6 hebben de in de artikelen 2 tot en met 3 bedoelde arbeiders die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het sociaal fonds genaamd "Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif van Verviers" (hierna het Fonds genoemd), 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 8

§1 In afwijking van het eerste lid van artikel 6 en van artikel 7 behouden de arbeiders die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het sociaal fonds genaamd "Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif van Verviers (hierna het Fonds genoemd), wanneer deze arbeiders 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 6 en van artikel 7 behouden de arbeiders die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het sociaal fonds genaamd "Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif van Verviers (hierna het Fonds genoemd), 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, maar op zijn

vroegst 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 regels bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de arbeiders die recht hebben op de aanvullende uitkering niet langer werkloosheidsuitkeringen als uitkeringsgerechtigde werkloze genieten.

De in §1 en §2 bedoelde arbeiders leveren aan het sociaal fonds genaamd "Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif van Verviers (hierna het Fonds genoemd), 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 9

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

Artikel 10

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 euro bruto per maand, toegekend in het kader van de regelgeving inzake werkloosheid met bedrijfstoelag voor arbeiders, wordt verhoogd tot 99,16 euro bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan 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 werknemersbijdrage van 6,5 %, ingehouden op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

Artikel 11

Het nettoferteloon is gelijk aan het brutomaandloon begrensd tot 3.780,69 euro (bedrag op 01-01-2014) en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, op het loon tegen 100%, dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

Het begrensde brutomaandloon is gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Deze grens wordt bovendien op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de conventionele lonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad ter zake.

Het nettoreferenteloan wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 12

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeider verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling niet meer dan een maand belooft. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.

De premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, worden daarentegen 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 verkregen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus verkregen 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 de volledige referentemaand heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de betreffende 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 arbeidsdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de arbeider verdiende brutoloon, ongeacht het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal van de contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling niet meer dan een maand belooft 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 16 gepland 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 13

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

Het bedrag van deze vergoedingen wordt bovendien elk jaar op 1 januari herzien in functie van de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig wat ter zake in de Nationale Arbeidsraad wordt beslist.

Voor de arbeiders die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van de evolutie van de conventionele lonen verricht, rekening houdend met het tijdstip van het jaar waarop zij in het stelsel treden; voor de berekening van de aanpassing wordt elk kwartaal in aanmerking genomen.

VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 15

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende bijzondere vergoedingen of toeslagen, die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen worden toegekend. De arbeider, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 3, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 16

Vooraleer één of meerdere arbeiders, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 3, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel om in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de

onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, arbeiders die aan het in artikel 2, §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 syndicale afvaardiging, 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 bovendien de betrokken arbeiders bij aangetekende brief uit voor een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel om 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 syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud 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. SLOTBEPALINGEN

Artikel 17

De administratieve formaliteiten vereist voor de uitvoering van deze overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds vastgesteld. De administratieve richtlijnen van de Raad van Beheer van het Fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.

Artikel 18

De moeilijkheden in verband met de algemene interpretatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds beslecht in de geest van en met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en nr. 105 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 19

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

Artikel 20

Deze overeenkomst is van toepassing voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015.

Gedaan te Verviers, op 7 mei 2014