

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

**CONVENTION COLLECTIVE DU 5 JUILLET 2019
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE
EN FAVEUR DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS QUI SONT LICENCIÉS ET QUI,
AU MOMENT DE LA FIN DU CONTRAT, SONT ÂGÉS DE 59 ANS OU PLUS,
QUI PEUVENT SE PRÉVALOIR D'UN PASSÉ PROFESSIONNEL D'AU MOINS 33 ANS
EN TANT QUE TRAVAILLEUR SALARIÉ ET QUI ONT 20 ANS DE PRESTATIONS
DE NUIT OU QUI ONT EXERCÉ UN MÉTIER LOURD**

CCT du 7 septembre 2017 enregistrée le 24/11/2017 ; numéro d'enregistrement 142837/CO/120.01

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'article 3, §1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise ;

Vu les conventions collectives de travail n° 130, n°131, n°138 et n° 139 conclues au sein du Conseil National du Travail le 23 avril 2019;

IL EST CONVENU ENTRE:

La Confédération des Syndicats Chrétiens ACV-CSC 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:

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles de l'arrondissement administratif de Verviers et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers n° 120.01.

Article 2

§ 1 Les ouvriers licenciés reçoivent, pour autant qu'ils obtiennent, au moment de la cessation du contrat de travail, le droit à des indemnités de chômage légales, une indemnité complémentaire, comme visée à l'article 4, à charge du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions cumulatives suivantes au cours de la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019 inclus:

- Avoir été licenciés au cours de la période du 1 janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019 inclus, sauf pour motifs graves ;
- Avoir atteint l'âge de 59 ans au plus tard le 31 décembre 2019 et au moment de la cessation du contrat de travail ;
- Pouvoir attester un passé professionnel de 33 années en tant que salarié au moment de la cessation du contrat.

§ 2 Les travailleurs licenciés visés au § 1 doivent par ailleurs satisfaire aux conditions suivantes au moment de la cessation du contrat de travail :

- soit qu'ils ont été occupés pendant 20 années minimum dans un régime de travail visé à l'article 1er de la CCT n° 46 du 23 mars 1990, rendue généralement obligatoire par l'AR du 10 mai 1990 ;
- soit qu'ils ont exercé un métier lourd pendant:
 - soit au moins 5 années, calculées de date à date, au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
 - soit au moins 7 années, calculées de date à date, au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un métier lourd:

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipe en au moins deux équipes comprenant au moins deux travailleurs, 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, comme visé à l'article 1 de la convention collective de travail no 46 conclue le 23 mars 1990, rendue généralement obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 3 Par moment de la cessation du contrat de travail aux § 1 et § 2, il faut entendre soit le moment où l'ouvrier(ère) termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de

délaï de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où l'ouvrier(ère) quitte l'entreprise.

§ 4 Le travailleur, qui satisfait aux conditions stipulées aux § 1 et §2 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2019, conserve le droit au complément d'entreprise.

Article 3

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié(e)s, les ouvrier(ère)s doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes:

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute au cours des 10 dernières années dont au moins 1 an dans les 2 dernières années.

En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

CHAPITRE III PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

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

Aux ouvrier(ère)s accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée mensuellement par le Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers. 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, sont également à charge du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Article 6

Les ouvrier(ère)s visé(e)s aux articles 2 et 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 économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers 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 régime 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 à l'alinéa 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 de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, lorsque ces ouvrier(ère)s reprennent le travail comme salarié 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 à l'alinéa 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 de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, 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 rupture, 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 de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

CHAPITRE IV MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

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 régime de 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. 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 940,14 euros 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.

La limite de 940,14 euros est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 4.032,80 euros depuis le 1^{er} septembre 2018. Elle 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 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. À 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, perçu distinctement par l'ouvrier(ère) au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.
6. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, il sera décidé d'un commun accord du 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.

CHAPITRE V ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

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.

CHAPITRE VI

PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 14

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

CHAPITRE VII

CUMUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE 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. L'ouvrier(ère) visé(e) aux articles 2 et 3 et à l'article 8 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée au chapitre III.

CHAPITRE VIII

PROCÉDURE DE CONCERTATION

Article 16

Avant de licencier un ou plusieurs ouvrier(ère)s visé(e)s aux articles 2 et 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 aux conditions stipulées à l'article 2 §1, peuvent être licencié(e)s par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

À défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs, ou à défaut, avec les ouvrier(ère)s de l'entreprise.

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

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7, l'ouvrier(ère) peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu ou était prévu.

Les ouvrier(ère)s licencié(e)s ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'oeuvre.

Article 17

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, Avenue du Parc 42 à 4650 CHAINEUX.

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 doivent être respectées.

Article 18

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le Comité de Gestion du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers par référence à et dans l'esprit des conventions collectives de travail n° 17, n° 130, n°131, n°138 et n° 139 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 2019 jusqu'au 31 décembre 2019 inclus.

Fait à Chaineux, le 5 juillet 2019

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JULI 2019
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING
VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE,
OP HET OGENBLIK VAN DE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 59 JAAR OF
OUDER ZIJN,
DIE EEN BEROEPSVERLEDEN KUNNEN BEWIJZEN VAN TEN MINSTE 33 JAAR
ALS LOONTREKKENDE WERKNEMER EN DIE 20 JAAR NACHTPRESTATIES HEBBEN
OF DIE EEN ZWAAR BEROEP HEBBEN UITGEOEFEND**

CAO van 7 september 2017 geregistreerd op 24/11/2017; registratienummer 142837/CO/120.01

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

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

Gelet op artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130, nr. 131, nr. 138 en nr. 139 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019;

WORDT TUSSEN:

Algemeen Christelijk Vakverbond ACV Metea
De Algemene Centrale ABVV

enerzijds,

EN

FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN :

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen van het administratief arrondissement Verviers en op alle daarin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters die

onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers nr. 120.01.

Hoofdstuk II RECHTHEBBENDEN

Artikel 2

§1 De ontslagen arbeiders ontvangen, voor zover zij, op het ogenblik van de stopzetting van de arbeidsovereenkomst, het recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsuitkeringen, een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van het "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers", voor zover zij aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoen in de loop van de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019:

- Ontslagen zijn geweest in de loop van de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019, behalve om dringende redenen;
- De leeftijd van 59 jaar uiterlijk op 31 december 2019 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikt hebben;
- Op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 33 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

§ 2 De ontslagen werknemers bedoeld in § 1 moeten overigens aan de volgende voorwaarden voldoen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- ofwel gedurende minimaal 20 jaar tewerkgesteld geweest zijn in een arbeidsstelsel bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990, algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990;
- ofwel een zwaar beroep hebben uitgeoefend gedurende:
 - ofwel ten minste 5 jaar, berekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - ofwel ten minste 7 jaar, berekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

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 arbeidsstelsel, zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ Onder ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in §1 en §2, moet worden verstaan ofwel het ogenblik waarop de arbeider (-ster) zijn prestaties beëindigt na verloop van de opzeggingstermijn, ofwel, bij gebreke van een opzeggingstermijn, of wanneer vroegtijdig een einde wordt gesteld aan de betekende opzeggingstermijn, het ogenblik waarop de arbeider(-ster) de onderneming verlaat.

§ 4 De werknemer, die voldoet aan de voorwaarden bepaald in § 1 en § 2 en wiens opzeggingstermijn afloopt na 31 december 2019, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Artikel 3

Bovenop het vereiste beroepsverleden als loontrekkende(n), moet(en) de arbeiders (-sters), om recht te hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, voldoen aan de volgende 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 wordt verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

HOOFDSTUK III TOEKENNING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

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

Artikel 5

Aan de arbeiders (-sters) die tot dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toetreden, wordt de aanvullende vergoeding maandelijks betaald door het "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers" . Die aanvullende vergoeding wordt beperkt tot het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, onverminderd de toepassing van het in artikel 10 bepaald garantiemechanisme.

De bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten, zijn eveneens ten laste van het "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers"..

Artikel 6

De in artikelen 2 en 3 bedoelde arbeiders (-sters) hebben, voor zover 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 deze pensioenreglementering vastgesteld.

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

Artikel 7

In afwijking van artikel 6 hebben de in artikelen 2 en 3 bedoelde arbeiders (-sters) die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers" voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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 verblijfsland.

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

Artikel 8

§1-In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de arbeiders (-sters) die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers", wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§2-In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het "fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers", 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 werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.

In de in hierboven §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 onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de arbeiders(-sters) die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in § 1 en § 2 bedoelde arbeiders (-sters) leveren aan het "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers" het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

HOOFDSTUK IV Bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 9

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon 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 het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor werklieden, 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 netto referteloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot 940,14 euro en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, op het loon aan 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 de sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 euro is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 4.032,80 euro sinds 1 ^{september} 2018. Zij is gebonden 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 daarenboven op 1 ^{januari} van elk jaar herzien in functie van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 12

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werknemer 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 (-ster) wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat zij gedurende de in navolgende punt 6 bepaalde referentemaand hebben verdiend.
3. Voor de arbeiders (-sters) die niet per maand worden 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 bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de arbeider (-ster); dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

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

Indien een werknemer, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de arbeider (-ster) verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeider in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 16 bepaalde 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.

HOOFDSTUK V - AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 13

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen is gekoppeld aan de schommeling 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 daarenboven elk jaar ^{op} 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de werknemers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

HOOFDSTUK VI TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

HOOFDSTUK VII CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 15

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De arbeider (-ster), bedoeld in de artikelen 2 en 3 en artikel 8, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten opgebruiken, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in hoofdstuk III bedoelde aanvullende vergoeding.

HOOFDSTUK VIII OVERLEGPROCEDURE

Artikel 16

Vooraleer een of meerdere werknemers, bedoeld bij 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 vakbondsafvaardiging. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft dit overleg tot doel om, in onderling akkoord, te beslissen of, onafhankelijk van de ontslagcriteria die van kracht zijn in de onderneming, arbeiders (-sters), die beantwoorden aan de voorwaarden bepaald in artikel 2 §1, bij voorrang kunnen worden ontslagen en, derhalve, recht hebben op het aanvullend stelsel.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeiders (-sters) van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeider (-ster)s bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemer 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 (-ster) zich, tijdens dit onderhoud, laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. 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 (-sters) hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

HOOFDSTUK IX SLOTBEPALINGEN

Artikel 17

De betaling van de aanvullende vergoeding is ten laste van het "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers".

Hiertoe moeten de werkgevers gebruik maken van het passend formulier dat kan worden verkregen op de zetel van het Fonds, Avenue du Parc 42 te 4650 CHAINEUX.

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds vastgesteld.

De administratieve richtlijnen van het Beheerscomité moeten worden nageleefd.

Artikel 18

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de beheerraad van het "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers" opgelost in de geest van en met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17, nr. 130, nr. 131, nr. 138 en nr. 139 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 19

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Artikel 20

Deze overeenkomst is van toepassing voor de periode van ^{1 januari} 2019 tot en met 31 december 2019.

Gedaan te Chaineux, op 5 juli 2019