



ERRATUM

**Sous-commission paritaire de l'industrie textile  
de l'arrondissement administratif de Verviers**

**CCT n° 157445/CO/120.01  
du 19/12/2019**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 2, § 2, a) doit être corrigé comme suit :  
« de arbeiders die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden bij een agentschap voor gehandicapten, en meer bepaald bij het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, bij de Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, bij het Agentschap voor een kwaliteitsvol leven **het "Agence pour une vie de qualité"**, bij de Brusselse dienst "Personne handicapée Autonomie recherchée" (Phare) en bij de "Dienststelle für Personen mit einer Behinderung";
- L'article 3, § 1er doit être corrigé comme suit :  
« De arbeiders die worden ontslagen in de loop van de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 2, die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt tijdens de periode van 1 januari 2020 tot en met ~~en uiterlijk op~~ 31 december 2020 **en uiterlijk** op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die een beroepsverleden als loontrekkende kunnen aantonen van ten minste 35 jaar, **op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst**, ontvangen aan aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, behalve in geval van ontslag om dringende reden.

Décision du 18 -12- 2020

ERRATUM

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

**CAO nr. 157445/CO/120.01  
van 19/12/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 2, § 2, a) moet als volgt verbeterd worden : « de arbeiders die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden bij een agentschap voor gehandicapten, en meer bepaald bij het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, bij de Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, bij het Agentschap voor een kwaliteitsvol leven **het "Agence pour une vie de qualité"**, bij de Brusselse dienst "Personne handicapée Autonomie recherchée" (Phare) en bij de "Dienststelle für Personen mit einer Behinderung";
- Artikel 3, § 1 moet als volgt verbeterd worden : « De arbeiders die worden ontslagen in de loop van de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 2, die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt tijdens de periode van 1 januari 2020 tot en met ~~en uiterlijk op~~ 31 december 2020 **en uiterlijk** op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die een beroepsverleden als loontrekkende kunnen aantonen van ten minste 35 jaar, **op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst**, ontvangen aan aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, behalve in geval van ontslag om dringende reden

Beslissing van

18 -12- 2020

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

**CONVENTION COLLECTIVE DU 19 DÉCEMBRE 2019  
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE, EN CAS DE LICENCIEMENT,  
DANS LE CADRE DU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS  
TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES ET POUR LES TRAVAILLEURS AYANT  
DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES**

CCT du 5 juillet 2019 enregistrée le 06/08/2019 ; numéro d'enregistrement 153269/CO/120.01  
CCT du 7 septembre 2017 enregistrée le 24/11/2017 ; numéro d'enregistrement 142840/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 §6 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise ;

Vu la convention collective de travail n° 133 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail;

Vu la convention collective de travail générale du 18 novembre 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 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, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§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 au Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, au Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, à l'Agence pour une Vie de Qualité, au service bruxellois « Personne handicapée Autonomie recherchée » (Phare) et au « Dienststelle 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.

## **CHAPITRE II                    BÉNÉFICIAIRES**

### **Article 3**

§ 1 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 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020 inclus et au plus tard, au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent attester, au moment de la fin du contrat de travail, d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que salarié, perçoivent une indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité

d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, 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 l'Agence fédérale des Risques professionnels, 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 l'Agence fédérale des Risques professionnels conformément à l'article 20, § 2 de la présente convention.

§ 3 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.

§ 4 Le travailleur, qui satisfait aux conditions stipulées au § 1 et au § 2, et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2020 , conserve le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur souffrant de problèmes physiques graves, qui satisfait aux conditions stipulées dans l'article 3, §1 et qui a introduit sa demande de reconnaissance en tant que travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er juillet 2020 auprès l'Agence fédérale des Risques professionnels , conserve, en dérogation à l'article 3, §2 et §3, le droit au complément d'entreprise, lorsqu'il ne peut fournir qu'après le 31 décembre 2020 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des Risques professionnels, conformément à l'article 19 de la présente convention et qu'il est licencié, sauf s'il est licencié pour raisons impérieuses au sens de la loi relative aux contrats 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(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 6**

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 7**

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 12.

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 8**

Les ouvrier(ère)s visé(e)s aux articles 2 à 5 inclus 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 9**

Par dérogation à l'article 8, les ouvrier(ère)s concerné(e)s par les articles 2 à 5 inclus 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 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 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 8 et à l'article 9, 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.

**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 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 13**

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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(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 18, 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 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 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 16**

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.



## CHAPITRE VII

## CUMUL 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. L'ouvrier(ère) visé(e) aux articles 2 à 5 inclus et à l'article 10 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 18

Avant de licencier un ou plusieurs ouvrier(ère)s visé(e)s 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, 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 3 §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.

## CHAPITRE IX

## RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLÈMES 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 de l'Agence fédérale des Risques professionnels.

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 l'Agence fédérale des risques professionnels témoignant qu'il répond à la définition de travailleur ayant des problèmes physiques graves, visée à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention.

## **CHAPITRE X RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR ASSIMILÉ À UN TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLÈMES 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 de l'Agence fédérale des Risques professionnels, 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 l'Agence fédérale des Risques professionnels 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.

## **CHAPITRE XI DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 21**

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 22**

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 et n° 133 du Conseil National du Travail.

#### **Article 23**

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

#### **Article 24**

La présente convention est d'application pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Fait à Chaineux, le 19 décembre 2019

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 DECEMBER 2019  
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING, IN HET KADER VAN  
DE WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE  
WERKLIEDEN EN WERKLIEDEN MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN,  
INDIEN ZIJ WORDEN ONTSLAGEN**

CAO van 5 juli 2019 geregistreerd op 06/08/2019; registratienummer 153269/CO/120.01  
CAO van 7 september 2017 geregistreerd op 24/11/2017; registratienummer 142840/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§6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017;

Gelet op de algemene collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2019,

**WORDT TUSSEN:**

Het 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.

## Artikel 2

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

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

1) "mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid":

a) - de arbeiders die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden bij een agentschap voor gehandicapten, en meer bepaald bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, bij het Agentschap voor een Kwaliteitsvol Leven, bij de Brusselse dienst "Personne handicapée Autonomie recherchée" (Phare) en bij de « Dienststelle für Personen mit einer Behinderung »;

*\* het "Agence pour une vie de qualité"*

b) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratie-uitkering in overeenstemming met de wet van 27 februari 1987 betreffende personen met een handicap;

c) de werknemers met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 65 % in het kader van de arbeidsongevallenwetgeving of de wetgeving inzake beroepsziekten;

2° "werknemers met ernstige lichamelijke problemen": de werknemers met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, met uitsluiting van personen die op het ogenblik van de aanvraag een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering en niet tewerkgesteld zijn in de zin dat zij geen effectieve arbeidsprestaties leveren;

3° "werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen": de werknemers met een rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari <sup>1993</sup> gedurende minimum twee jaar in:

- ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld;
- of fabrieken van materialen in vezelcement.

## HOOFSTUK II. RECHTHEBBENDEN

### Artikel 3

§1 De arbeiders die worden ontslagen in de loop van de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 2, die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt tijdens de periode van 1 januari 2020 tot en met en uiterlijk op 31 december 2020, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die een beroepsverleden als loontrekkende kunnen aantonen van ten minste 35 jaar, ontvangen aan aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds *op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, behalve in geval van ontslag om dringende reden.

§2 Bovendien moeten de ontslagen arbeiders, bedoeld in §1 hierboven, de volgende bewijzen verstrekken:

- voor de mindervalide werknemers dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2 §2, 1° van deze overeenkomst;
- voor de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest van het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 19, §2 van deze overeenkomst;
- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's overeenkomstig artikel 20 §2 van deze overeenkomst.

§3 Onder ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hierboven, moet ofwel het ogenblik worden verstaan waarop de arbeider (-ster) zijn prestaties beëindigt na verloop van de opzeggingstermijn, ofwel, bij gebreke van opzeggingstermijn of wanneer vroegtijdig een einde wordt gemaakt 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 van wie de opzeggingstermijn afloopt na 31 december 2020, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, § 1 vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen voor 1 juli 2020 bij het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, § 2 en § 3 het recht op de bedrijfstoeslag, wanneer hij pas na 31 december 2020 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's overeenkomstig artikel 19 van deze overeenkomst en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### **Artikel 4**

De arbeider behoudt eveneens het recht op de aanvullende vergoeding, indien hij voldoet aan de in artikel 3, § 1 hiervoor bedoelde voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van deze overeenkomst erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoonst dat hij overeenkomstig de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst erkend wordt.

## Artikel 5

Bovenop het vereiste beroepsverleden als loontrekkende(n), moet(en) de arbeiders (-sters), om recht te hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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                    BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### Artikel 6

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 7

Aan de arbeiders (-sters) die tot dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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, maar onverminderd de toepassing van het in artikel 12 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 8

De in de artikelen 2 tot en met 5 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 binnen de voorwaarden zoals door de 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 9

In afwijking van artikel 8 hebben de in de artikelen 2 tot en met 5 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 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 het land waar zij verblijven.

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

## Artikel 10

§ 1. In afwijking van de eerste alinea van artikel 8 en artikel 9 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 8 en artikel 9 behouden de arbeiders (-sters) die zijn ontslagen in het kader van deze 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.

§4 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 deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de arbeiders(-sters) die recht hebben op de aanvullende vergoeding 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.



**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 aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 euro bruto per maand, toegekend in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 13**

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 sociale zekerheidsbijdragen aan loontrekkende werknemers met een laag loon 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 dus 4.032,80 euro sinds 1 <sup>september</sup> 2018. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Deze grens wordt daarenboven op 1 <sup>januari</sup> van elk jaar herzien in functie van de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

**Artikel 14**

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 arbeider(ster), 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 18 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 15**

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen is gekoppeld 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 daarenboven elk jaar <sup>op</sup> 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de conventionele lonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeiders(-sters) 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 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 16

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

## **HOOFDSTUK VII CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**

### Artikel 17

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 tot en met 5 en artikel 10, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten opgebruiken, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in hoofdstuk III bepaalde aanvullende vergoeding.

## **HOOFDSTUK VIII OVERLEGPROCEDURE**

### Artikel 18

Vooraleer een of meerdere arbeiders (-sters), bedoeld bij artikelen 2 tot en met 5, 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 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 3 §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 ERKENNING ALS WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN**

## **Artikel 19**

- §1. De arbeider die wenst erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in met een dossier bij het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's.

Het dossier bevat twee luiken: enerzijds een administratief luik waarbij de werknemer voldoende ernstige elementen aanbrengt die aantonen dat hij de voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden, bepaald in artikel 3 §1 van deze overeenkomst, zal vervullen en anderzijds een medisch luik waarbij hij de nodige elementen aanbrengt om te bewijzen dat hij beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 2, §2, 2° van deze overeenkomst om als werknemer met ernstige lichamelijke problemen in aanmerking te komen.

De werknemer kan voor de samenstelling van het administratief luik een beroep doen op een uitbetalingsinstelling naar keuze erkend in het kader de werkloosheidsreglementering en voor de samenstelling van het medisch dossier op de bijstand van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

- §2. De arbeider wordt beschouwd als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, § 2, 2° van deze overeenkomst beantwoordt.

## **HOOFDSTUK X                    ERKENNING ALS WERKNEMER GELIJKGESTELD MET EEN WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN**

## **Artikel 20**

- § 1. De arbeider die wenst erkend te worden als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in bij het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's met de nodige bewijsstukken van de blootstelling aan asbest in de zin van artikel 2, § 2, 3° van deze overeenkomst.

De aanvraag bevat bovendien voldoende ernstige elementen die aantonen dat hij de voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden, bepaald in artikel 3 §1 van deze overeenkomst, zal vervullen.

- §2. De werknemer wordt beschouwd als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, §2, 3° van deze overeenkomst beantwoordt.

## **HOOFDSTUK XI                    SLOTBEPALINGEN**

## **Artikel 21**

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 deze overeenkomst worden door het Beheerscomité van het Fonds vastgesteld.

De administratieve richtlijnen van het Beheerscomité moeten worden nageleefd.

## **Artikel 22**

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 en nr. 133 van de Nationale Arbeidsraad.

## **Artikel 23**

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeenverbindend zou verklaard worden bij koninklijk besluit.

## **Artikel 24**

Deze overeenkomst is van toepassing voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

Gedaan te Chaineux, op 19 december 2019

Het A.C.V. Metea,  
Mevr. B. LOUVIAUX,  
Secretaris

Algemene Centrale ABVV  
M. C. JACQUEMIN,  
Secretaris