

Convention collective de travail du 16 juin 2003

Exécution de l'accord interprofessionnel pour les années 2003 et 2004

Chapitre I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés, qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire de la préparation du lin.

Chapitre II. POUVOIR D'ACHAT

Article 2

Dans la préparation du lin, les salaires barémiques et effectifs sont augmentés de 0,05 € par heure dans la simple équipe à partir du premier paiement suivant le 1^{er} octobre 2003.

A partir du premier paiement se situant après le 1^{er} octobre 2004, les salaires barémiques et effectifs de l'industrie du lin seront augmentés de 0,05 € par heure dans la simple équipe. Pour les autres régimes de travail, les montants forfaitaires précités doivent être augmentés des coefficients correspondants.

Chapitre III. MESURES D'EMPLOI

Principe

Article 3

Les mesures suivantes relatives à la promotion de l'emploi sont adoptées:

- prolongation des engagements en matière d'emploi
- prépension à mi-temps
- prolongation de la CCT concernant le travail à temps partiel
- application de la convention n°77bis du Conseil National du Travail.

Engagements en matière d'emploi

Article 4

Les dispositions relatives aux engagements d'emploi, fixées à l'article 6 de la convention collective de travail du 18 juin 2001 sont prolongées pendant la période d'application de la CCT présente.

Prépension à mi-temps

Article 5

Un régime de prépension à mi-temps est instauré conformément à la CCT n° 55 du CNT instituant un régime d'indemnisation complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de leurs prestations de travail à mi-temps.

L'âge minimum pour la mise en prépension à mi-temps est fixé à 56 ans.

Aux ouvriers(ières) qui au cours des années 2003 et 2004 entrent dans le régime de prépension à mi-temps, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers(ières) de la préparation du lin. Le Fonds prend également à charge le coût de la cotisation capacitive éventuelle et assure les formalités administratives. Les règles spécifiques sont fixées dans une CCT distincte qui fait partie intégrante de la présente CCT. En outre, les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de la préparation du lin seront adaptés compte tenu de ce qui précède.

Travail à temps partiel

Article 6

Les dispositions de l'article 7 de la CCT du 15 juin 1999 concernant le travail à temps partiel sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2004.

Les règles plus précises fixées dans la CCT distincte du 15 juin 1999 (reg. 53.124 Co/122) en matière de travail à temps partiel, prorogée par convention collective de travail du 18 juin 2001, sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2004 et font partie intégrante de la CCT en question.

Crédit-temps (Application CCT n° 77bis du 19 décembre 2001 du CNT)

Article 7

Conformément aux possibilités offertes par la CCT n°77bis du Conseil National du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, il est convenu de la dérogation suivante:

En exécution de l'article 3 §2 de la CCT n°77bis, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est porté de 1 ans à 5 ans sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

En exécution de l'article 15 §1, les travailleurs âgés de 50 ans ou plus, qui ont droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations professionnelles à un emploi à mi-temps visés aux articles 3, 6 et 9 de la CCT n°77, ne seront pas pris en considération pour le calcul du seuil.

Les employeurs déclarent également être d'accord sur le fait que les travailleurs précités ont droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations professionnelles à un emploi à mi-temps. L'employeur ne peut en aucun cas refuser une telle demande.

Chapitre IV. PREPENSION

Article 8

Le régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, comme prévu par la convention collective de travail du 19 mai 1981, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 septembre 1981, prorogée par la convention collective de travail du 24 mai 1993, rendue obligatoire par arrêté royal du 7 décembre 1993, prorogée par la convention collective de travail du 26 avril 1995, rendu obligatoire par arrêté royal du 24 avril 1996, prorogée par convention collective de travail du 13 mai 1997, prorogée par convention collective de travail du 15 juin 1999, prorogée par convention collective de travail du 18 juin 2001, est prolongé pour une durée de deux ans, jusqu'au 31 décembre 2004, dans les conditions mentionnées à l'article 10 ci-après.

Article 9

- a) Conformément aux dispositions de l'article 3 § 2, 4^{ème} et 5^{ème} alinéa de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle est fixé à 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2003.
- b) En dehors des conditions d'ancienneté fixées par l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992, les ouvriers(ières) doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes:
 - soit 15 années de travail salarié dans les secteurs de la préparation du lin et/ou textile, bonneterie, habillement, confection
 - soit 5 années de travail salarié dans les secteurs de la préparation du lin et/ou textile, bonneterie, habillement, confection pendant les 10 dernières années, dont au moins 1 année au cours des 2 dernières années.

En ce qui concerne l'assimilation à des journées de travail, il est également référé à l'article 2§3 de l'arrêté royal précité.

Article 10

Pour les ouvriers(ières) accédant au régime de prépension au cours des années 2003 et 2004, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de la préparation du lin.

De plus, les cotisations spéciales à charge de l'employeur, imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-programme du 22 décembre 1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 contenant des dispositions sociales et leurs arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence.

Article 11

Les engagements relatifs à ce système de prépension font l'objet d'une convention collective de travail distincte.

De plus, une convention collective de travail distincte sera également conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence, compte tenu de ce qui précède.

Chapitre V. FORMATION

Article 12

A partir du 1^{er} janvier 2003 et pour la période 2003-2004, les employeurs du sous-secteur de la préparation du lin verseront en sus de la cotisation de 0,10 % des groupes à risques, une cotisation supplémentaire de 0,20 % au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie du Lin, calculée sur base du salaire complet de leurs travailleurs, tel qu'indiqué à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs et les arrêtés d'exécution de cette loi. Cette cotisation sera payée trimestriellement au Fonds Social et de Garantie de l'Industrie du Lin.

Pour les années 2003 et 2004 la cotisation globale perçue sera donc de 0,30 %. Le rapport de cette cotisation sera affecté à la formation et au recyclage dans les entreprises en faveur des employeurs, des travailleurs, des demandeurs d'emploi et des groupes à risques.

Une convention collective de travail distincte sera conclue sur l'affectation de la cotisation de 0,10%.

Les plans de formation seront poursuivis. Une procédure adaptée sera prévue dans les entreprises.

Un groupe de travail paritaire sera créé et évaluera la politique de formation du secteur et des entreprises. Il sera également examiné si le secteur peut s'affilier à CEFRET/COBOT, à savoir les centres de formation sectoriels de l'industrie du textile. La qualité du travail sera également examinée. Les résultats de ce groupe de travail doivent être remis à la Sous-commission paritaire le 31/12/2003 au plus tard.

Les ouvriers ont le droit de suivre des formations qui cadrent dans les activités de l'industrie du lin.

Chapitre VI. AVANTAGES SOCIAUX

Allocation sociale

Article 13

L'avance non récupérable (article 8 des statuts du Fonds Social et de Garantie de l'Industrie du Lin) sera fixée à 123,90€ à partir de 2003.

Les statuts du Fonds seront adaptés conformément à ce qui précède.

Article 14

Dans la préparation du lin, le montant de la part patronale dans les chèques-repas sera porté à 1,88 € par jour effectivement preste et ce à partir du 1^{er} janvier 2004. Une CCT distincte sera conclue à ce sujet.

Chapitre VII. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Licenciement à partir de l'âge de 54 ans

Article 15

Pour l'ouvrier(ière) qui est licencié(e) pour quelque raison que ce soit, sauf pour motif grave, et qui a atteint au moins l'âge de 54 ans au moment où le contrat prend fin, l'allocation supplémentaire de chômage est portée à 3,72 € par jour. Cette allocation ne peut pas être cumulée avec le régime de la prépension conventionnelle ni avec le régime de pension légale.

Les conditions pour avoir droit à cette allocation supplémentaire de chômage majorée sont:

- prouver 40 ans de carrière conformément aux dispositions de l'article 2 § 5 de l'A.R. du 07/12/1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle
- prouver 20 ans de carrière professionnelle dans le sous-secteur de la préparation du lin, c'est à dire avoir été lié pendant 20 ans par un contrat de travail avec une ou plusieurs entreprises dépendantes de la sous-commission paritaire de la préparation du lin.

Les statuts du Fonds seront adaptés conformément à ce qui précède.

Ouvriers frontaliers

Article 16

Pour les ouvriers frontaliers ayant été licenciés pour un motif quelconque, à l'exception du motif grave, et qui ont au moins 58 ans au moment du départ, l'allocation de chômage supplémentaire est portée à 3,72 € par jour.

Cette indemnité est payée jusqu'à l'âge de la pension légale et ne peut être cumulée avec le régime de la prépension conventionnelle ni avec le régime de la pension légale.

L'ouvrier frontalier doit remplir les conditions d'ancienneté légales et sectorielles en matière de prépension.

Les statuts du Fonds seront adaptés conformément à ce qui précède.

Chapitre VIII. FIDELITE A L'ENTREPRISE

Article 17

Les dispositions repris à l'article 21 de la CCT du 18 juin 2001 concernant l'octroi d'un ou de plusieurs jours d'absence rémunérés seront prorogées ainsi que les modalités d'application détaillées sur le plan pratique.

Pour ce qui concerne l'octroi du jour d'ancienneté, s'il est licencié suite à une restructuration comme stipulé dans l'article 9 - AR 7/12/1992 relatif au chômage, suite à une fermeture ou une faillite, le travailleur maintient son ancienneté qu'il a acquis auprès de l'employeur qui le licencie, pour autant que le travailleur entre au service du nouvel employeur dans les 6 mois (182 jours calendrier) suivant le jour où l'emploi auprès du dernier employeur a pris fin.

Chapitre IX. PETIT CHOMAGE

Article 18

En cas de décès du partenaire ou d'un enfant du travailleur ou de son partenaire, les 3 jours de petit chômage prévus par la loi sont portés à 4 jours.

Chapitre X. DELAIS DE PREAVIS

Article 19

§1. Lorsque le préavis est donné par l'employeur, les ouvriers ont droit, par dérogation à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à un délai de préavis de :

- 7 jours calendrier quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 28 jours calendrier quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 42 jours calendrier quand il s'agit d'ouvriers ayant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 56 jours calendrier quand il s'agit d'ouvriers ayant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 84 jours calendrier quand il s'agit d'ouvriers ayant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 112 jours calendrier quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§2. Les délais de préavis prévus au §1^{er} ne sont pas d'application en cas d'un licenciement dans le cadre d'un régime de prépension. Dans ce cas, les délais de préavis prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables.

Les préavis notifiés avant le 1^{er} juillet 2003 continuent à sortir leurs effets.

Cet article entre en vigueur le 1^{er} juillet 2003.

Chapitre XI. REPRESENTATION SYNDICALE

Article 20

Les secrétaires syndicaux et les techniciens syndicaux ont le droit d'avoir accès à l'entreprise. Ils sont tenus d'en avvertir l'employeur au préalable.

Chapitre XII. SOLIDARITE INTERNATIONALE

Article 21

Aussi bien pour l'année 2003 que pour l'année 2004, le Fonds Social et de Garantie met à disposition un montant de 0,05 % des salaires annuels (à 100 %) pour la promotion de la solidarité internationale.

Les statuts du Fonds seront adaptés dans ce sens.

Chapitre XIII. PAIX SOCIALE

Article 22

Les parties s'engagent pendant la durée de validité de la CCT à ne formuler aucune revendication au niveau national, régional ou l'entreprise sur les points de la présente convention.

Article 23

Si des problèmes de concertation sociale se produisent au niveau sectoriel ou de l'entreprise, une bonne pratique est de promouvoir la conciliation paritaire et de soumettre formellement le problème devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire.

Chapitre XIV. DISPOSITIONS FINALES

Article 24

Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur à partir du 1er janvier 2003 et sont d'application à partir du 1er janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2004, à l'exception des articles 2, 13, 14, 17, 18, 19 et 20 qui sont convenus pour une durée indéterminée et qui peuvent être dénoncés par les parties, moyennant un préavis de six mois.

Fait à Gand, le 16 juin 2003.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2003

Uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord voor de jaren 2003-2004

Hoofdstuk I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters (ook werklieden genoemd), van de ondernemingen die onder het paritair subcomité voor de vlasbereiding ressorteren.

Hoofdstuk II. KOOPKRACHT

Artikel 2

In de vlasbereiding worden vanaf de eerste betaaldag volgend op 1 oktober 2003 de baremieke en effectieve lonen verhoogd met 0,05 Euro per uur in enkele ploeg.
In de vlasnijverheid worden vanaf de eerste betaaldag volgend op 1 oktober 2004 de baremieke en effectieve lonen verhoogd met 0,05 Euro per uur in enkele ploeg.
Voor de andere arbeidssystemen worden voornoemde forfaitaire bedragen vermeerderd met de daartoe voorziene coëfficiënten.

Hoofdstuk III. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

Principe

Artikel 3

Volgende tewerkstellingsbevorderende maatregelen worden genomen:

- verlenging van de tewerkstellingsverbintenissen
- halftijds brugpensioen
- verlenging van de CAO betreffende het deeltijds werken
- toepassing CAO n°77 bis van de Nationale Arbeidsraad.

Tewerkstellingsverbintenissen

Artikel 4

De bepalingen inzake de tewerkstellingsverbintenissen, die werden aangegaan in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2001, worden verlengd voor de duurtijd van onderhavige CAO.

Halftijds brugpensioen

Artikel 5

Er wordt een stelsel van halftijds brugpensioen ingesteld, overeenkomstig CAO nr. 55 van de NAR tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, ingeval van halvering van de arbeidsprestaties.

De minimumleeftijd om op halftijds brugpensioen gesteld te worden is vastgesteld op 56 jaar.

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 2003 en 2004 tot het halftijds brugpensioen toetreden, wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de vlasbereiding. Het Fonds draagt eveneens de kost van de eventuele capitatieve bijdrage en staat in voor de administratieve verwerking. De nadere regels worden vastgelegd in een afzonderlijke CAO die integrerend deel uitmaakt van onderhavige CAO. Teyens worden de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de werklieden van de vlasbereiding aangepast aan hetgeen voorafgaat.

Deeltijdse arbeid

Artikel 6

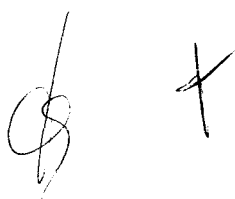
De bepalingen van artikel 7 van de CAO van 15 juni 1999 betreffende het recht op deeltijdse arbeid, worden verlengd tot 31 december 2004.

De nadere regels, vastgelegd in de afzonderlijke CAO van 15 juni 1999 (reg. 53.124 Co/122) inzake deeltijdse arbeid, verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2001 worden verlengd tot 31 december 2004 en maken integrerend deel uit van onderhavige CAO.

Tijdskrediet (Toepassing CAO n°77bis d.d. 19.12.2001 van de N.A.R.)

Artikel 7

Overeenkomstig de mogelijkheden geboden door de CAO nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, worden volgende afwijkingen overeengekomen:



4

In uitvoering van artikel 3 § 2 van de CAO nr. 77bis, wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet van 1 jaar op 5 jaar gebracht over de gehele loopbaan. In uitvoering van artikel 15 § 1 worden de werknemers van 50 jaar of ouder en die recht hebben op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals bedoeld in artikel 3, 6 en 9 van CAO nr. 77 niet in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel. De werkgevers verklaren zich tevens akkoord dat deze bovenvermelde werknemers recht hebben op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Deze aanvragen kunnen niet door de werkgever geweigerd worden.

Hoofdstuk IV. BRUGPENSIOEN

Artikel 8

Het stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 1981, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981, verlengd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1993, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 december 1993, verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 1995, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 april 1996, verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1997, verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 1999, verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2001, wordt verlengd voor de duur van twee jaar tot 31 december 2004, binnen de voorwaarden aangeduid door hiernavolgend artikel 10.

Artikel 9

- a) Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 § 2, 4^{de} en 5^{de} lid van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen, wordt vanaf 1 januari 2003 de minimumleeftijd om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen vastgesteld op 58 jaar.
- b) Naast de anciënniteitsvoorwaarden, vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992, dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, te voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden:
 - ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren vlasbereiding en/of textiel, breigoed, kleding, confectie
 - ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren vlasbereiding en/of textiel, breigoed, kleding, confectie tijdens de laatste 10 jaar, waarvan 1 jaar in de laatste 2 jaar.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar artikel 2 § 3 van voormeld koninklijk besluit.

Artikel 10

Aan de werklieden die in de loop van de jaren 2003 en 2004 tot het

✱

brugpensioenstelsel toetreden, wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen, opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22 december 1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990, houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten, ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 11

De verbintenissen aangaande dit brugpensioenstelsel maken het voorwerp uit van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Tevens wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid, in de zin zoals hierboven aangeduid.

Hoofdstuk V. OPLEIDING EN VORMING

Artikel 12

De werkgevers uit de subsector van de Vlasbereiding storten met ingang van 1 januari 2003 en voor de jaren 2003-2004 bovenop de bijdrage van 0,10% voor de risicogroepen, een bijkomende bijdrage van 0,20% berekend op grond van het volledig loon van hun werklieden, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet, aan het 'Waarborg- en Sociaal Fonds der Vlasbereiding'. Deze bijdragen zijn om het kwartaal verschuldigd en worden door het 'Waarborg- en Sociaal Fonds der Vlasbereiding' geïnd.

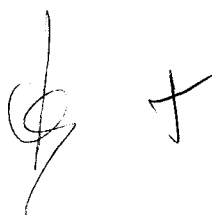
Bijgevolg zal voor de jaren 2003 en 2004 een globale bijdrage worden geïnd van 0,30%. De opbrengst van deze bijdrage zal aangewend worden voor vorming en opleiding in de ondernemingen ten gunste van werkgevers, werklieden, werkzoekenden en risicogroepen.

Over de aanwending van de 0,10% bijdrage zal een afzonderlijke CAO gesloten worden.

De opleidingsplannen worden verder gezet. Er komt een aangepaste procédure in de bedrijven.

Er wordt een paritaire werkgroep opgericht die een evaluatie zal maken van het opleidingsbeleid in de sector en in de ondernemingen. Tevens zal nagegaan worden of de sector zich kan aansluiten bij COBOT/CEFRET, zijnde de sectorale opleidingscentra in de textielnijverheid. Tevens zal de kwaliteit van het werk onderzocht worden. De resultaten van deze werkgroep moeten uiterlijk op 31/12/2003 neergelegd worden in het Paritair Comité.

De arbeiders hebben het recht om opleidingen te volgen die kaderen binnen de activiteiten van de vlasnijverheid.



Hoofdstuk VI. SOCIALE VERGOEDINGEN

Sociale toelage

Artikel 13

Het niet terugvorderbaar voorschot (artikel 8 van de statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds der Vlasbereiding) wordt vanaf 2003 op 123,90 Euro gebracht.

De statuten van het Fonds worden in die zin aangepast.

Artikel 14

In de vlasbereiding wordt vanaf 1 januari 2004 het bedrag van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques naar 1,88 Euro gebracht per effectiefgewerkte dag. Hiertoe wordt een afzonderlijke CAO gesloten.

Hoofdstuk VII. SOCIALE BEGELEIDING

Afdanking vanaf de leeftijd van 54 jaar

Artikel 15

Voor de arbeider(ster) die wordt afgedankt om welke reden ook, behoudens zwaarwichtige reden, en op het ogenblik van de uitdiensttreding ten minste de leeftijd van 54 jaar heeft bereikt, wordt de bijkomende werkloosheidsvergoeding naar 3,72 Euro per dag gebracht. Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met het stelsel van het conventioneel brugpensioen noch met het wettelijk pensioenstelsel.

De voorwaarden om recht te hebben op deze verhoogde bijkomende werkloosheidsvergoeding zijn:

- 40 jaar beroepsloopbaan bewijzen overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 § 5 van het KB van 07/12/1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen.
- 20 jaar beroepsloopbaan bewijzen in de subsector vlasbereiding, d.w.z. 20 jaar verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met één of meerdere werkgevers die afhang(t)(en) van het paritair subcomité voor de vlasbereiding.

De statuten van het Fonds worden in die zin aangepast.

Grensarbeiders

Artikel 16

Voor de grensarbeiders die worden afgedankt om welke reden ook, behoudens zwaarwichtige reden, en op het ogenblik van de uitdiensttreding ten minste de leeftijd



4

van 58 jaar hebben bereikt, wordt de bijkomende werkloosheidsvergoeding op 3,72 Euro per dag gebracht.

Deze vergoeding wordt uitbetaald tot de wettelijke pensioenleeftijd en kan niet gecumuleerd worden met het stelsel van het conventioneel brugpensioen, noch met het wettelijk pensioenstelsel.

De grensarbeider dient te voldoen aan de wettelijke en sectorale anciënniteitsvoorwaarden inzake het brugpensioen.

De statuten van het Fonds worden in die zin aangepast.

Hoofdstuk VIII. GETROUWHEID AAN DE ONDERNEMING

Artikel 17

De bepalingen van artikel 21 van de CAO van 18 juni 2001 betreffende het toekennen van (een) bezoldigde afwezigheidsdag(en) worden samen met de praktisch uitgewerkte toepassingsmodaliteiten verder gezet.

Voor de toekenning van de anciënniteitsdag wordt, wanneer een arbeider wordt afgedankt ingevolge herstructurering zoals bepaald in artikel 9 - KB 7/12/1992 inzake werkloosheid, ingevolge sluiting of een faling, de anciënniteit verworven bij de werkgever die afdankt behouden, voorzover de arbeider in dienst treedt van de nieuwe werkgever binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) volgend op de dag dat de tewerkstelling bij de vorige werkgever een einde heeft genomen.

Hoofdstuk IX. KLEIN VERLET

Artikel 18

Bij overlijden van de partner of een kind van de arbeider of van een kind van de partner van de arbeider worden de wettelijke voorziene 3 dagen klein verlet op 4 dagen gebracht.

Hoofdstuk X. OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 19

§1. Wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, hebben de werklieden, in afwijking van de bepalingen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, recht op een opzeggingstermijn van :

- 7 kalenderdagen wat de werklieden betreft die minder dan 6 maanden anciënniteit in de onderneming tellen ;
- 28 kalenderdagen wat de werklieden betreft die minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen ;
- 42 kalenderdagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen ;
- 56 kalenderdagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien

Handwritten signature and mark.

- jaar anciënniteit in de onderneming tellen ;
- 84 kalenderdagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen ;
 - 112 kalenderdagen wat de werklieden betreft die twintig jaar en meer anciënniteit in de onderneming tellen.

§2. De opzeggingstermijnen bepaald in §1 zijn niet van toepassing in geval het ontslag gegeven wordt door de werkgever in het kader van een brugpensioenregeling. In dat geval worden opzeggingstermijnen bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten toegepast.

Deze opzeggingen betekend vóór 1 juli 2003 blijven al hun gevolgen behouden.

Dit artikel treedt in werking op 1 juli 2003.

Hoofdstuk XI. SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING

Artikel 20

De vakbondssecretarissen en de syndicale techniekers hebben recht op toegang in de ondernemingen. Zij dienen de werkgever hiervan voorafgaandelijk te verwittigen.

Hoofdstuk XII. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Artikel 21

Het Waarborg- en Sociaal Fonds stelt voor de jaren 2003 en 2004 telkens een bedrag overeenstemmend met een bijdrage van 0,05% van de jaarlonen (aan 100%) ter beschikking voor het bevorderen van de internationale solidariteit.

De statuten van het Fonds worden in die zin aangepast.

Hoofdstuk XIII. SOCIALE VREDE

Artikel 22

De syndicale organisaties en de werkgevers verbinden er zich toe, voor de duur van deze CAO, geen enkele eis te stellen noch op nationaal, noch op gewestelijk, noch op ondernemingsvlak over de punten van deze CAO.

Artikel 23

Wanneer zich op sectoraal of ondernemingsvlak moeilijkheden zouden voordoen inzake het sociaal overleg, is het een goede praktijk om paritaire verzoening te bevoordelen en zo nodig het vraagstuk formeel aanhangig te maken bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Hoofdstuk XIV. SLOTBEPALINGEN

Artikel 24

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 2003 en zijn van toepassing vanaf 1 januari 2003 tot en met 31 december 2004, met uitzondering van de artikels 2, 13, 14, 17, 18, 19 en 20 die voor onbepaalde duur worden gesloten en door partijen opzegbaar zijn, mits een vooropzeg van zes maanden.

Gedaan te Gent op 16 juni 2003.