

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 27 JUNI 2011
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE
WERKLIEDEN MET NACHTPRESTATIES INDIEN ZIJ WORDEN
ONTSLAGEN**

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 het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen;

Gelet op het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact;

Gelet op de artikelen 46, 47, 49 en 50 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het interprofessioneel akkoord;

Gelet op het protocol van akkoord van 13 mei 2011 afgesloten in het Paritair Subcomité voor de Vlasbereiding;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 voor de werklieden van de vlasbereiding voor de jaren 2011 en 2012;

WORDT TUSSEN

ACV-CSC METEA
het A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant
de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

ABV

VEHA VLAS

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

I. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST

d

Artikel 1

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

II. RECHTHEBBENDEN

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen en die kunnen aantonen volgens de regels bepaald door de Minister van Werk, dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990. Bovendien moeten deze werklieden op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114 §4 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en van artikel 110 § 1 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en uitvoeringsbesluiten.

Artikel 3

Overeenkomstig voormelde wet en uitvoeringsbesluiten en de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het interprofessioneel akkoord, is deze regeling van aanvullende vergoeding van toepassing op de werklieden ontslagen in de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 die 56 jaar of ouder zijn.

Artikel 4

- §1 De ontslagen werklieden, behalve om dringende reden, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 56 jaar of ouder zijn ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 2, ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding (hierna genoemd het Fonds), voor zover zij op dat ogenblik minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990 en 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.
- §2 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verstaan het ogenblik dat de arbeider uit dienst treedt na het verstrijken van de opzeggingstermijn of, wanneer er geen opzegging werd betekend of wanneer aan de betekende opzeggingstermijn voortijdig een einde wordt gemaakt, het ogenblik dat de arbeider de onderneming verlaat.
- §3 In afwijking van §1 hiervoor mag de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeider een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzeggingstermijn werd betekend of de arbeidsovereenkomst werd verbroken tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de ontslagen arbeider de leeftijd voorzien in §1 hiervoor bereikt heeft tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Naast de anciënniteitsvoorwaarden vastgesteld door artikel 2 hierboven dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel bruggpensioen, bovendien te voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden:

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

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de reglementaire bepalingen ter zake.

III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 6

§1 Aan de werklieden bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 die in de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 tot onderhavig bruggpensioenstelsel toetreden, wordt een aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding.

De bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ter zake, worden eveneens door het Fonds betaald.

Artikel 7

De in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, aan de werklieden bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 die de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst d.w.z. het ogenblik dat de werklieden uit dienst treden na het verstrijken van de opzeggingsperiode of, wanneer er geen opzegging werd betekend of wanneer aan de betekende opzegging voortijdig een einde wordt gemaakt, het ogenblik dat de werklieden de onderneming verlaten.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd waarvan sprake in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van onderhavige CAO, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 31 december 2010 indien dit te wijten is aan de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 § 2 en 38 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 8

De in artikelen 2 tot en met 5 bedoelde werklieden 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.

In afwijking van de voorgaande alinea, hebben die werknemers ook recht op een aanvullende vergoeding van de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand tijdens welke zij geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten, alleen omdat zij de leeftijdsgrens hebben bereikt die is vastgesteld in artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, tot de laatste dag van de kalendermaand waarin zij 65 jaar worden.

De regeling geldt eveneens voor de werklieden 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 artikel 5 en 6 bedoelde werklieden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake conventioneel brugpensioen, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

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

Artikel 10

§1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 8 en artikel 9 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds, 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 werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds, 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 hierboven §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 onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in hierboven §1 en §2 bedoelde werknemers leveren aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 11

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

Artikel 12

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR bruto per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor werklieden, wordt verhoogd tot 99,16 EUR 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-referteloan is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 940,14 EUR 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 sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 EUR is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.554,13 EUR op 1 januari 2011. 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 der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloan wordt afgerond naar hogere euro.

Artikel 14

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

2. Voor de per maand betaalde werklieden wordt als brutoloon beschouwd het loon dat zij gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde referentemaand hebben verdiend.
3. Voor de werklieden die niet per maand worden betaald, wordt het bruto-loon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer ; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van de werklieden die gedurende de ganse referentemaand niet hebben gewerkt, wordt berekend alsof zij aanwezig waren geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de werklieden, krachtens de bepalingen van hun arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moeten werken en zij al die tijd niet hebben gewerkt, wordt hun brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de werklieden verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die werklieden in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

6. Naar aanleiding van het bij artikel 18 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referteremaand rekening moet worden gehouden.

Indien geen referteremaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden 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 werklieden 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.

VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 16

De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 17

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De arbeider bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 6 voorziene aanvullende vergoeding.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 18

Vooraleer een of meerdere werklieden bedoeld bij de 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 syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werklieden die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende

regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werklieden van de onderneming.

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

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

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

IX. EINDBEPALINGEN

Artikel 19

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het in artikel 4 bedoelde Fonds vastgesteld.

Te dien einde zijn de werkgevers en werknemers verplicht gebruik te maken van het gepast formulier dat kan bekomen worden op de zetel van voormeld Fonds, Poortakkerstraat 100, 9051 GENT (Sint-Denijs-Westrem).

Artikel 20

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door de beheerraad van het Fonds beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 21

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

Artikel 22

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

Gedaan te Kortrijk op 27 juni 2011

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE LA PREPARATION DU LIN

Convention collective de travail du 27 juin 2011 concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés licenciés en cas de prestations de nuit

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'A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ;

Vu l'A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations ;

Vu les articles 46, 47, 49 et 50 de la loi du 12 avril 2011 relative à l'adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 relative à la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et en exécution du compromis du Gouvernement relatif à l'accord interprofessionnel ;

Vu le protocole d'accord du 13 mai 2011 conclu au sein de la Sous-Commission paritaire de la Préparation du Lin ;

Vu la convention collective de travail du 27 juin 2011 pour les travailleurs du secteur de la préparation du lin conclue pour les années 2011 et 2012 ;

IL EST CONVENU ENTRE

l' ACV-CSC METEA
la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant
la CGSLB

d'une part,

ET

ABV
VEHA VLAS

d'autre part,

CE QUI SUIT:

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective est applicable à tous les employeurs et aux ouvriers et ouvrières, des entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission paritaire de la Préparation du Lin.

II. BENEFICIAIRES DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 2

La présente convention collective de travail règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés en cas de licenciement et qui peuvent prouver, selon les règles établies par le Ministre de l'Emploi et du Travail, qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils avaient été occupés pendant 20 années au minimum, dans un régime de travail visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990, rendue obligatoire par l'A.R. du 10 mai 1990. En outre, ces ouvriers doivent pouvoir justifier, au moment de la cessation du contrat de travail, d'un passé professionnel de 33 années en tant que salarié, au sens de l'article 114 §4 de l'A.R. du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation du chômage et de l'article 110 § 1 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et ses arrêtés d'exécution.

Article 3

Conformément à la loi et aux arrêtés d'exécution précités et à la loi du 12 avril 2011 relative à l'adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 relative à la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et en exécution du compromis du Gouvernement relatif à l'accord interprofessionnel, ce régime d'indemnité complémentaire est applicable à tous les ouvriers qui sont licenciés dans la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 dès l'âge de 56 ans.

Article 4

§ 1. Les ouvriers licenciés, exception faite du licenciement pour motif grave, qui, au moment de la cessation de leur contrat de travail et pendant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, ont atteint l'âge de 56 ans ou plus, reçoivent une indemnité complémentaire comme prévu par l'article 2, à charge du Fonds de Sécurité d'Existence pour l'industrie de la Préparation du Lin (dénommé ci-après le Fonds), pour autant qu'ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail comme prévu à l'article 1 de la CCT n°46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par AR le 10 mai 1990 et qu'ils puissent prouver 33 ans de carrière professionnelle en tant que salarié.

§2. Par moment de la cessation du contrat de travail, il faut entendre le moment où l'ouvrier termine ses prestations après écoulement du délai de préavis ou, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

§3. En dérogation au § 1 précité, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de rupture de l'ouvrier licencié peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail pour autant que le délai de préavis ait été notifié ou que le contrat de travail ait été rompu pendant la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'ouvrier licencié ait atteint l'âge prévu au § 1 au cours de la durée de validité de la convention collective de travail.

Article 5

4

Sans porter préjudice aux conditions d'ancienneté fixées par l'article 2 ci-dessus, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans le secteur de la préparation du lin et/ou dans les secteurs textile, bonneterie, habillement et confection,
- soit 5 années de travail salarié dans le secteur de la préparation du lin et/ou dans les secteurs textile, bonneterie, habillement et confection 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 dispositions réglementaires en la matière.

III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 6

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 2 jusque 5 qui accèdent au régime de prépension présent au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 bénéficient d'une indemnité complémentaire payée par le Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin.

Les cotisations patronales exceptionnelles imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution en la matière sont également payées par le Fonds.

Article 7

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 implique l'octroi d'avantages similaires comme prévu par la convention collective de travail n°17 conclue au sein du Conseil National du Travail en date du 19 décembre 1974 aux travailleurs visés aux articles 2 jusque 5 ayant atteint l'âge de 56 ans au cours de la durée de validité de la présente convention collective de travail et au moment de la cessation du contrat de travail, autrement dit, le moment où les travailleurs mettent fin à leurs prestations après écoulement du délai de préavis ou, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où les travailleurs quittent l'entreprise.

Sans porter préjudice à la condition que l'âge minimum dont il est question à l'article 3 doit être atteint au cours de la durée de validité de la présente CCT, le premier jour donnant droit à l'allocation de chômage légale peut se situer après le 31 décembre 2012 si ce report est dû à la prolongation du délai de préavis suite à l'application des articles 38 § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 8

Les travailleurs visés aux articles 2 jusque 5 ont, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions établies par la réglementation relative aux pensions.

En dérogation à l'alinéa précédent, ces ouvriers ont également droit à une indemnité complémentaire à partir du premier jour du mois civil qui suit le mois au cours duquel ils ne bénéficient plus d'allocations de chômage, uniquement en raison du fait qu'ils ont atteint l'âge maximum fixé par l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif

à réglementation de chômage, jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans.

Le régime bénéficie également aux ouvriers qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, demandent à nouveau de bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau des allocations de chômage légales.

Article 9

En dérogation à l'article 8, les ouvriers visés à l'article 5 et l'article 6 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Economique Européen ont également droit à une indemnité complémentaire pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de prépension conventionnelle, uniquement parce qu'ils 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 sur la réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Cette indemnité complémentaire doit être calculée comme si ces ouvriers bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

Article 10

§1. En dérogation au paragraphe premier de l'article 8 et de l'article 9, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention est maintenu à charge du Fonds, lorsque ces ouvriers reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§2. En dérogation au paragraphe premier de l'article 8 et de l'article 9, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention est maintenu à charge du Fonds, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§3. Dans les cas visés au §1 et au §2 précités, lorsque les ouvriers licenciés 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 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 précités, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de l'occupation dans les liens d'un contrat de travail ou pendant toute la durée de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, selon les modalités prévues par la présente convention collective de travail et pour toute la période où les ouvriers ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les ouvriers visés au §1 et au §2 précités fournissent au Fonds la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 11

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 12

L'indemnité complémentaire, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour ouvriers, est majorée jusqu'à 99,16 EUR brut 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 retenue personnelle de 6,5% du travailleur sans charge de famille, déduite du montant total de l'allocation social et de l'indemnité complémentaire.

Article 13

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 EUR et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale. Pour le calcul de la cotisation personnelle à la sécurité sociale, sur la rémunération 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 EUR (37.925 BEF) est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.554,13 EUR au 1^{er} janvier 2011. 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 14

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

Elle comprend également les avantages en nature soumis aux retenues pour la sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités accordées en contrepartie des frais réels ne sont pas prises en considération.

§2. Pour les travailleurs rémunérés par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par eux pour le mois de référence défini au 6. suivant.

§3. Pour les travailleurs qui ne sont pas payés par mois, la rémunération brute est calculée sur base de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale est obtenue en divisant la rémunération pour les 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 par le régime de travail hebdomadaire du travailleur. Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond à la rémunération mensuelle.

§4. La rémunération brute des travailleurs qui n'ont pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'ils avaient été présents tous les jours de travail du mois en question.

Si les travailleurs, en vertu des dispositions comprises dans leur contrat de travail, sont tenus de travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'ils n'ont pas travaillé pendant tout ce temps, leur rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans leur contrat de travail.

§5. A la rémunération brute obtenue par les travailleurs, qu'ils soient payés par mois ou autrement, est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par les travailleurs au cours des 12 mois qui précèdent la date du licenciement.

§6. A l'occasion de la concertation prévue à l'article 18, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date de licenciement.

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le montant des indemnités complémentaires payées est lié aux fluctuations du chiffre d'indice des prix à la consommation, selon les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions du 2 août 1971.

Les montants de ces indemnités sont en plus revu au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires conventionnels conformément aux décisions en la matière au sein du Conseil National du Travail.

Pour les travailleurs accédant au régime au cours de l'année, l'adaptation est réalisée sur base de l'évolution des salaires de référence, tout en tenant compte du moment de l'année où ils accèdent au régime ; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 16

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

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

Article 17

L'indemnité complémentaire ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant d'un licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. L'ouvrier visé aux articles 2 jusque 5 devra donc d'abord épuiser les droits émanant de ces dispositions avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 6.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 18

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers visés aux articles 2 jusque 5, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale. Sans porter préjudice aux 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 de l'entreprise, des ouvriers, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs, ou à défaut, avec les ouvriers(ères) de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les ouvriers(ères) 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 aux ouvriers de communiquer à l'employeur leurs objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972 notamment en son article 7, les ouvriers peuvent, lors de cet entretien, se faire assister par leur délégué syndical. Le préavis 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 projeté.

Les ouvriers licenciés ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Les formalités administratives nécessaires pour passer à l'exécution de la présente convention sont fixées par le Conseil d'administration du Fonds visé à l'article 4.

A cette fin, les employeurs et les travailleurs sont tenus d'employer le formulaire adéquat qui peut être obtenu au siège du Fonds précité, Poortakkerstraat 100, 9051 Gent (Sint-Denijs-Westrem).

Article 20

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence pour la Préparation du Lin par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail n° 55 du Conseil National du Travail.

Article 21

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

Article 22

Cette convention est d'application à partir du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus.

Fait à Courtrai, le 27 juin 2011