

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2011 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn.**

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

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

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

**WORDT TUSSEN**

het ACV-CSC METEA

het ABVV-Textiel, Kleding en Diamant

de ACLVB

enerzijds,

**EN**

ABV

VEHA VLAS

anderzijds

**HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:**

**I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de Vlasbereiding en op de werklieden die zij tewerkstellen.

## II. RECHTHEBBENDEN

### Artikel 2

- §1 Onderhavige CAO regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden aan wie het ontslag, behalve om dringende redenen, wordt betekend na 31 maart 2007 en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 2007.
- §2 Voor de toepassing van §1 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzegtermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 §2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### Artikel 3

- §1 De ontslagen werklieden, bedoeld in artikel 2 §1, behalve om dringende reden, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013 58 jaar of ouder zijn en die op dat ogenblik 37 jaar voor de mannen en respectievelijk 33 jaar voor de vrouwen beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en die gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 5, ten laste van de werkgever.

Het beroepsverleden bedoeld in het vorig lid wordt vanaf 1 januari 2012 op 38 jaar voor de mannen respectievelijk 35 jaar voor de vrouwen gebracht.

- §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 4

Naast het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden:

- ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren vlasbereiding en/of textiel, breigoed, kleding, confectie;
- ofwel 5 jaar loondienst in de vlasbereiding en/of textiel, breigoed, kleding, 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 gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

### III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

#### Artikel 5

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.

#### Artikel 6

§1 In uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2003 betreffende de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding (hierna het Fonds genoemd), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 1 september 2004, wordt de in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het Fonds, waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds.

§2 In afwijking op §1 hiervoor, wordt in uitvoering van en overeenkomstig de voorwaarden gesteld in artikel 52 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, de aanvullende vergoeding aan de werklieden die vanaf 50 jaar in de onderneming werden aangeworven, door het Fonds voor sluiting van ondernemingen betaald, vanaf de eerste dag van de maand volgend op deze waarop de werkmán die gerechtigd is op deze aanvullende vergoeding bij brugpensioen de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

#### Artikel 7

De in artikelen 2 tot en met 4 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 de 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 werkloosheidsvergoeding ontvangen.

#### Artikel 8

In afwijking van artikel 7 hebben de in de artikelen 2 tot en met 4 bedoelde werklieden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de

regelgeving inzake conventioneel bruggpensioen, 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 werklieden werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

## Artikel 9

§1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 7 en artikel 8 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 7 en artikel 8 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 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 10

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

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 11

Het netto-referteloon 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 de 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 NAR.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

### Artikel 12

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeider(ster) 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 hij (zij) gedurende de in navolgende punt 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

3. Voor de arbeider(ster) die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon 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 een arbeider(ster) die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een arbeider(ster), krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn (haar) brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het brutoloon van een arbeider(ster) die gedurende de referentemaand in een stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking was opgenomen wordt berekend conform zijn (haar) initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van de loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Het brutoloon van een arbeider(ster) die gedurende de referentemaand in een stelsel van halftijds brugpensioen was opgenomen wordt berekend conform zijn (haar) initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van het halftijds brugpensioen.

6. Het door de arbeider(ster) 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 arbeider(ster) in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

7. Naar aanleiding van het bij artikel 16 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

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

## V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

### Artikel 13

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de 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 14

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

## VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

### Artikel 15

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(ster), bedoeld in de artikelen 2 tot en met 4, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene aanvullende vergoeding.

## VIII. OVERLEGPROCEDURE

### Artikel 16

Vooraleer een of meerdere werklieden, bedoeld bij artikelen 2 tot en met 4, 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 §1 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

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

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeider(ster) bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeider(ster) de

gelegenheid te geven zijn (haar) 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 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. BETALING AANVULLENDE VERGOEDING

### **Artikel 17**

De betaling van de aanvullende vergoeding valt ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding.

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 (S.D.W.).

## X. EINDBEPALINGEN

### **Artikel 18**

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding vastgesteld. De administratieve richtlijnen bepaald door de Raad van Beheer van het Fonds moeten door de werkgever worden nageleefd.

### **Artikel 19**

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige CAO worden door de Raad van Beheer van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding beslecht in de geest van en refererend naar de CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

### **Artikel 19**

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



2

**Artikel 20**

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013.

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 ouvriers âgés qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 58 ans ou plus.**

Vu la loi du 7 janvier 1958 relative aux 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 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations ;

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 nationale générale du 27 juin 2011 pour les travailleurs de la préparation du lin conclue pour les années 2011-2012,

### 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 SUIVIT:

## I. CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail est applicable à toutes les entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission paritaire de la Préparation du Lin et aux travailleurs qu'elles occupent.

## II. BENEFICIAIRES DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

### Article 2

§1 La présente convention collective de travail règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de notification de licenciement après le 31 mars 2007, exception faite du licenciement pour motif grave, et qui accèdent au régime de prépension après le 31 décembre 2007.

§2 Pour l'application du §1, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38 §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### **Article 3**

§1 Les travailleurs licenciés, visés à l'article 2 §1, exception faite du licenciement pour motif grave qui, au moment de la cessation de leur contrat de travail et pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2013 inclus, ont atteint l'âge de 58 ans ou plus et qui peuvent à ce moment justifier un passé professionnel en tant que salarié(e)s d'au moins 37 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes, et qui obtiennent le droit aux allocations de chômage légales au cours de cette période, reçoivent une indemnité complémentaire comme visé à l'article 5, à charge de l'employeur.

Le passé professionnel visé à l'alinéa précédent est porté à 38 ans pour les hommes et à 35 ans pour les femmes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

§2 Par moment de la cessation du contrat de travail, 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.

§3 Par dérogation au §1 ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier(ère) licencié(e) peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail, pour autant que le préavis ait été notifié ou que le contrat ait été rompu pendant la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'ouvrier(ère) ait atteint l'âge prévu au §1 pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

### **Article 4**

Sans porter préjudice au passé professionnel requis, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté sectorielle suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs préparation du lin et/ou textile, bonneterie, habillement, confection ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs préparation du lin et/ou textile, bonneterie, habillement, 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 assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

## **III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

### **Article 5**

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

### **Article 6**

§1 En exécution des dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> octobre 2003 relative aux statuts coordonnés du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du lin (dénommé le Fonds ci-après) rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 1<sup>er</sup> septembre 2004, une indemnité complémentaire visée à l'article 2 est accordée à charge du Fonds, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont définis ci-après.

De plus, les cotisations patronales exceptionnelles, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, sont également prises en charge par le Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin.

§2 En dérogation au §1 précité, en exécution de et conformément aux conditions stipulées à l'article 52 de la Loi du 26 juin 2002 relative à la fermeture d'entreprises, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de fermeture d'entreprises aux travailleurs qui ont été embauchés à l'entreprise à partir de l'âge de 50 ans et ce à partir du premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le travailleur, qui a droit à cette indemnité complémentaire en cas de prépension, a atteint l'âge de 60 ans.

## **Article 7**

Les travailleurs visés aux articles 2 jusque 4 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, les travailleurs ont également droit à une indemnité complémentaire à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le mois au cours duquel ils ne reçoivent plus d'allocations de chômage, du seul fait qu'ils ont atteint l'âge maximum fixé à l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la 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 travailleurs 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 8**

En dérogation à l'article 7, les travailleurs visés aux articles 2 jusque 4 ayant leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Economique Européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge du Fonds pour autant qu'ils ne puissent pas (continuer à) bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de la prépension conventionnelle du seul fait que leur lieu de résidence principale ne se trouve pas ou plus en Belgique au sens de l'article 66 de l'Arrêté Royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation en matière de chômage et pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

La présente indemnité complémentaire doit être calculée comme si les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

## Article 9

- §1. En dérogation au premier alinéa de l'article 7 et de l'article 8, les travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre de la présente convention collective maintiennent le droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds quand ils reprennent le travail en tant que salarié auprès d'un autre employeur, appartenant à une autre unité technique d'entreprise, que celui qui les a licenciés.
- §2. En dérogation au premier alinéa de l'article 7 et de l'article 8, les travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre de la présente convention, maintiennent également le droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds dans le cas où une activité indépendante serait exercée en tant qu'activité principale 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'entreprise que celui qui les a licenciés.
- §3. Dans les cas visés aux §1 et §2 précités, les travailleurs licenciés ont, quand ils reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de préavis, au plus tôt droit à l'indemnité complémentaire 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 aux §1 et §2 précités, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant la durée entière de l'emploi sur base d'un contrat de travail ou pendant la durée entière d'une activité indépendante en tant qu'activité principale, et ce selon les règles fixées par la présente convention collective de travail et pour la période tout entière au cours de laquelle les travailleurs qui ont droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeurs complets indemnisables.

Les travailleurs visés aux §1 et §2 précités fournissent au Fonds la preuve qu'ils ont été réembauchés sur base d'un contrat de travail ou qu'ils exercent une activité indépendante en tant qu'activité principale.

## IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

### Article 10

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.

L'indemnité complémentaire dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR bruts par mois et qui est octroyée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour travailleurs, est majorée à 99,16 EUR bruts par mois. Cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut toutefois pas avoir pour conséquence que le montant mensuel brut total de l'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 sociale et l'indemnité complémentaire.

## Article 11

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.

Il faut, pour le calcul de la cotisation personnelle à la sécurité sociale sur le salaire à 100%, 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 à la 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 est reliée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.554,13 EUR au 01.01.2011. 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<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 12

§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 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 les travailleurs payés par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par eux pour le mois de référence défini au 6. ci-après.

§3. Pour les travailleurs qui ne sont pas payés 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 par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ; 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 compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de leur contrat, des travailleurs ne sont tenus de travailler que pendant une partie du mois de référence et 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.

§5. La rémunération brute obtenue par les travailleurs qui, pendant le mois de référence étaient en crédit-temps ou en interruption de carrière, est calculée conformément à l'horaire initial contractuel avant le début du crédit-temps ou de l'interruption de carrière.

La rémunération brute obtenue par les travailleurs qui pendant le mois de référence étaient en prépension à mi-temps, est calculée conformément à l'horaire initial contractuel avant le début de la prépension à mi-temps.

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

§7. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, 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 du licenciement.

## V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

### Article 13

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

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 1er 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 travailleurs 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 ce calcul de l'adaptation.

## VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

### Article 14

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

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

### Article 15

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, les travailleurs licenciés dans les conditions prévues par les articles 2 jusque 4 devront d'abord épuiser leurs droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

## VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

### Article 16

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés aux articles 2 jusque 4, 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 dans l'entreprise, des travailleurs, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 § 1 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 travailleurs de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les travailleurs concernés par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre aux travailleurs 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 travailleurs peuvent, lors de cet entretien, se faire assister par leur 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 projeté.

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

## IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

### Article 17

Le paiement de l'indemnité complémentaire est à charge du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin.

A cet effet, les employeurs sont tenus de faire usage du formulaire adéquat qui peut être obtenu au siège du Fonds, Poortakkerstraat 100 te 9051 Gent (S.D.W.).

## X. DISPOSITIONS FINALES

### Article 18

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin. Les directives administratives du Conseil d'Administration du Fonds doivent être observées par les employeurs.



## Article 19

Les difficultés d'interprétation générale de la présente C.C.T. sont réglées par le conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin par référence à et dans l'esprit de la C.C.T. n° 17 du Conseil National du Travail.

## Article 20

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

## Article 21

La présente convention est valable pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2013 inclus.

Fait à Courtrai, le 27 juin 2011