

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE VLASBEREIDING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 MEI 2019 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE OP HET OGENBLIK VAN DE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 59 JAAR OF OUDER ZIJN, EEN BEROEPSVERLEDEN VAN TENMINSTE 33 JAAR ALS LOONTREKKENDE KUNNEN LATEN GELDEN EN 20 JAAR GEWERKT HEBBEN IN EEN REGELING VAN NACHTARBEID OF GEWERKT HEBBEN IN EEN ZWAAR BEROEP (2021-2022)

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

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

Gelet op artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

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

WORDT TUSSEN

het ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND ACV

de ALGEMENE CENTRALE-ABVV

de ACLVB

enerzijds,

EN

De werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de vlasbereiding ressorteren
anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied van de overeenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters, hierna "werknemers" genaamd, van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de vlasbereiding ressorteren.

HOOFDSTUK II. – Rechthebbenden

Artikel 2

§1 De ontslagen werknemers, behalve om dringende reden, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 59 jaar of ouder zijn ontvangen, voor zover zij op dat ogenblik recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding, mits zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Daarnaast moeten de ontslagen werknemers zoals bedoeld in §1 op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voldoen aan volgende voorwaarden:

a. ofwel 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;

b. ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§2 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hiervoor, wordt verstaan het ogenblik dat de werknemer 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 De werknemer die voldoet aan de hiervoor bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 8, ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de vlasbereiding.

Artikel 3

Naast het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, dienen de werknemers, om te kunnen genieten van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden:

- ofwel 15 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de vlasbereiding;
- ofwel 5 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de vlasbereiding, tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

HOOFDSTUK III. - Toekenning van de aanvullende vergoeding

Artikel 4

De in artikel 2 § 1 en § 3 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 5

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, gesloten in het bovengenoemd Paritair Subcomité, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 1 september 2004, wordt aan de werknemers bedoeld in de artikelen 2 en 3 een 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 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.

HOOFDSTUK IV. - Betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 6

De in artikelen 2 tot en met 3 bedoelde werknemers hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden zoals door deze pensioenreglementering vastgesteld.

De regeling geldt eveneens voor de werknemers 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 7

In afwijking van artikel 6 hebben de in de artikelen 2 tot en met 3 bedoelde werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de vlasbereiding voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, 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 8

§ 1. In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de vlasbereiding, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 2. In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de vlasbereiding, 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.

HOOFDSTUK V. - Bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 9

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

Artikel 10

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR bruto per maand, toegekend in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers, 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 4.032,80 EUR sinds 1 september 2018. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 12

§ 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werknemers 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 werknemers wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende punt 7 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

§ 3. Voor de werknemers 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 werknemer 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 werknemer, 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemers 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.

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

HOOFDSTUK VII. - Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 14

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

HOOFDSTUK VIII. - 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 werknemer, bedoeld in de artikelen 2 en 3 en artikel 8, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 4 en 8 voorziene aanvullende vergoeding.

HOOFDSTUK IX. - Overlegprocedure

Artikel 16

Vooraleer een of meerdere werknemers, bedoeld bij artikelen 2 tot en met 3, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de 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, werknemers die aan het in artikel 2 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 werknemers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemer bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemer de gelegenheid te geven zijn (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 werknemer 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 werknemers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

HOOFSTUK X. - Betaling aanvullende vergoeding

Artikel 17

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2 § 1 valt ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de vlasbereiding.

De werkgevers en werknemers moeten verplicht gebruik maken van het gepast formulier dat kan bekomen worden op de zetel van voormeld Fonds voor bestaanszekerheid voor de vlasbereiding, Poortakkerstraat, 100, 9051 GENT (S.D.W.).

HOOFDSTUK X. - Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Artikel 18

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn wanneer ze, ofwel de leeftijd van 62 jaar bereiken, ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen (artikel 22 § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage).

HOOFDSTUK XI. – Eindbepalingen

Artikel 19

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 voor bestaanszekerheid voor de vlasbereiding moeten door de werkgever worden nageleefd.

Artikel 20

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's nr. 17, nr. 138 en nr. 139 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 21

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

Artikel 22

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE LA PRÉPARATION DU LIN

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 MAI 2019 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS QUI, AU MOMENT DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL, SONT ÂGÉS DE 59 ANS OU PLUS, PEUVENT SE PRÉVALOIR D'UN PASSÉ PROFESSIONNEL D'AU MOINS 33 ANS EN TANT QUE TRAVAILLEUR SALARIÉ ET ONT 20 ANS DE PRESTATIONS DE NUIT OU ONT EXERCÉ UN MÉTIER LOURD (2021-2022)

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 Conseil national du Travail;

Vu l'article 3, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

Vu les conventions collectives de travail n° 138 et 139 conclues le 23 avril 2019 au Conseil national du Travail;

IL EST CONCLU ENTRE

la CSC, Confédération des syndicats chrétiens

la FGTB, Centrale générale

la CGSLB

d'une part

ET

les employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin
d'autre part

CE QUI SUIT:

CHAPITRE I^{er}. - Champ d'application de la convention

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières, appelés ci-après « travailleurs », des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin.

CHAPITRE II. – Bénéficiaires

Article 2

§1^{er} Les travailleurs licenciés, sauf ceux licenciés pour motif grave, qui au moment de la cessation du contrat de travail et pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus, sont âgés de 59 ans ou plus et qui, au moment de la cessation du contrat de travail, peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que salarié d'au moins 33 années et qui obtiennent, pendant cette période, le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire, comme visée à l'article 4, à charge de Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin.

En outre, au moment de la cessation du contrat de travail, les travailleurs licenciés visés au § 1^{er} doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- a. soit avoir travaillé au moins 20 ans sous un régime de travail visé à l'article 1^{er} de la CCT n° 46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'AR du 10 mai 1990;
- b. soit avoir travaillé dans un métier lourd pendant:
 - soit au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
 - soit au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un métier lourd:

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
 - le travail dans un régime de travail visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.
- §2. Par moment de la cessation du contrat de travail, visé au §1^{er} ci-dessus, il faut entendre soit le moment où le travailleur termine ses prestations après expiration du délai de préavis, soit, en l'absence de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où le travailleur quitte l'entreprise.
- §3. Le travailleur qui satisfait aux conditions susdites et dont le délai de préavis prend fin après le 30 juin 2021, conserve le droit à l'indemnité complémentaire, telle que prévue à l'article 8, à charge du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin.

Article 3

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté sectorielles suivantes:

- soit 15 années de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin;
- soit 5 années de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la préparation du lin, au cours des 10 dernières années dont au moins 1 année au cours des 2 dernières.

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

CHAPITRE III. - Octroi de l'indemnité complémentaire

Article 4

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 § 1^{er} et § 3 concerne l'octroi d'avantages équivalents à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du Travail.

Article 5

En exécution des dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 1^{er} octobre 2003 relative aux statuts coordonnés du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin, conclue dans la Sous-commission paritaire susmentionnée, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1^{er} septembre 2004, il est octroyé, aux travailleurs visés aux articles 2 et 3, une indemnité complémentaire à charge du Fonds, dont le montant, le mode d'octroi et de versement sont détaillés ci-après.

De plus, les cotisations patronales spéciales, 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 portant des dispositions sociales et par les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds.

CHAPITRE IV. - Paiement de l'indemnité complémentaire

Article 6

Les travailleurs visés aux articles 2 à 3 inclus ont droit, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, 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 fixées par la réglementation relative aux pensions.

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

Article 7

En dérogation à l'article 6, les travailleurs visés aux articles 2 à 3 inclus ayant leur lieu de résidence principale dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin, pour autant qu'ils ne puissent pas bénéficier ou continuer à bénéficier des allocations de chômage dans le cadre de la réglementation relative au système de chômage avec complément d'entreprise, du seul fait qu'ils n'ont pas ou plus leur lieu de résidence principale 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 dans leur pays de résidence.

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

Article 8

§ 1. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et à l'article 7, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin, lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salariés 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. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et à l'article 7, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin, 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^{er} et au § 2 ci-dessus, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de préavis, 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^{er} et au § 2 ci-dessus, 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 travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeurs complets indemnisés.

Les travailleurs visés au § 1^{er} et au § 2 ci-dessus fournissent au Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

CHAPITRE V. - Montant de l'indemnité complémentaire

Article 9

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

Article 10

L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs, dont le montant brut est inférieur à 99,16 euros par mois, est majorée jusqu'à 99,16 euros bruts par mois. Toutefois, cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération pour le calcul de la cotisation de 6,5% du travailleur sans charge de famille, retenue sur le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

Article 11

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 euros et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Pour le calcul de la cotisation personnelle de sécurité sociale sur le salaire à 100%, il faut tenir compte des dispositions de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

La limite de 940,14 euros est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 4.032,80 euros depuis le 1^{er} septembre 2018. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation.

Cette limite est en outre révisée au 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil national du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 12

§ 1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, 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 perçue par eux pour le mois de référence défini au point 7 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 prestées dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans 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 d'un travailleur qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un travailleur n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans son contrat.

- § 5. La rémunération brute d'un travailleur qui était en régime de crédit-temps ou d'interruption de carrière pendant le mois de référence est calculée conformément à son horaire contractuel initial avant le début de l'interruption de carrière ou du crédit-temps.

La rémunération brute d'un travailleur qui était en régime de prépension à mi-temps pendant le mois de référence est calculée conformément à son horaire contractuel initial avant le début de la prépension à mi-temps.

- § 6. À la rémunération brute perçue par le travailleur, qu'il soit payé 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, et qui ont été perçues distinctement par le travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

- § 7. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, il sera décidé d'un commun accord du mois de référence à prendre en considération.

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

CHAPITRE VI. - Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire

Article 13

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

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires conventionnels, conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil national du Travail.

Pour les 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 le calcul de l'adaptation.

CHAPITRE VII. - Moment du paiement de l'indemnité complémentaire

Article 14

Le paiement de l'indemnité complémentaire doit se faire chaque mois civil.

CHAPITRE VIII. - Cumul de l'indemnité complémentaire avec d'autres avantages

Article 15

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales résultant du licenciement accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Le travailleur visé aux articles

2 et 3 et à l'article 8 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 et à l'article 8.

CHAPITRE IX. - Procédure de concertation

Article 16

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés aux articles 2 à 3 inclus, l'employeur se consulte avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider, de commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs, répondant au critère d'âge prévu par l'article 2, peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

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

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

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

Les 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.

CHAPITRE X. - Paiement de l'indemnité complémentaire

Article 17

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée à l'article 2 § 1^{er} est à la charge du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin.

Les employeurs et les travailleurs doivent utiliser le formulaire approprié qui peut être obtenu au siège dudit Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin, Poortakkerstraat, 100, 9051 GAND (S.D.W.).

CHAPITRE X. - Dispense de disponibilité adaptée

Article 18

À leur demande, les ouvriers peuvent être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans, soit qu'ils puissent justifier de 42 ans de passé professionnel (article 22, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise).

CHAPITRE XI. - Dispositions finales

Article 19

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 de sécurité d'existence de la préparation du lin doivent être respectées par l'employeur.

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 de la préparation du lin dans l'esprit et en référence des CCT n° 17, 138 et 139 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

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.