

COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE
L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 MAI 2007
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN
FAVEUR DE CERTAINS EMPLOYES AGES EN CAS DE LICENCIEMENT**

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 la convention collective de travail nationale générale du 20 avril 2007 pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie conclue pour les années 2007 et 2008 ;

IL EST CONVENU ENTRE

la Centrale Nationale des Employé(e)s - Groupement National des Cadres,
le Syndicat des Employé(e)s, Techniciens et Cadres de Belgique,
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique d'une part,

ET

la Fédération du Textile FEBELTEX d'autre part,

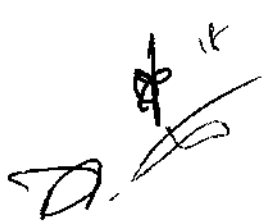
CE QUI SUIT :

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie aux employé(e)s qu'elles occupent.

05 -06- 2007	08 -06- 2007	NR.
--------------	--------------	-----

83. 26216214 

CHAPITRE II. PORTEE DE LA CONVENTION**Article 2**

La présente convention collective règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article 3 § 2, de l'A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de cette allocation complémentaire est fixé à 58 ans.

CHAPITRE III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**Article 4**

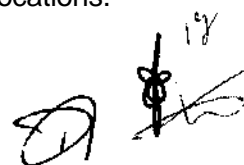
§1 Aux employés accédant à partir du 1^{er} juillet 2007 au présent régime de prépension, l'indemnité complémentaire est payée par l'employeur, qui peut réclamer auprès du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile et de la bonneterie (ci-après dénommé le Fonds) le remboursement de l'indemnité complémentaire, limitée au montant calculé conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 10.

Les cotisations patronales spéciales, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, sont également payées par l'employeur. Le montant de ces cotisations patronales spéciales, dues sur le montant de l'indemnité complémentaire calculée conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 10, peut également être réclamé par l'employeur auprès du Fonds.

§3 Par dérogation au §1 ci-dessus, et en exécution des et conformément aux conditions prévues par l'article 52 de la Loi du 26 juin 2002 relatives aux fermetures d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée par le Fonds de fermeture d'entreprise à partir du premier jour du mois qui suit celui où l'employé bénéficiant de cette indemnité complémentaire de prépension a atteint l'âge de 60 ans.

CHAPITRE IV. BENEFICIAIRES 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 de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974 à tous les employés qui seront involontairement mis au chômage et qui ont droit, durant la période du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2007 inclus, aux allocations de chômage légales et qui ont atteint l'âge mentionné à l'article 3 ci-dessus le premier jour donnant droit à ces allocations.



Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé à l'article 3 doit être atteint pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, le premier jour donnant droit aux allocations de chômage légales peut se situer dans la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2008, lorsque, conformément à l'article 3 § 4 de l'A.R. du 7 décembre 1992, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé de l'employé(e) licencié(e) prend fin en dehors de la période de validité de la présente convention, pour autant que le congé soit notifié au cours de la validité de la présente convention et au plus tard le 30 novembre 2007.

Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé à l'article 3 doit être atteint pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, le premier jour donnant droit aux allocations de chômage légales peut se situer après le 31 décembre 2008 en cas d'application de l'alinéa précédent, si cela est la conséquence de la prolongation du délai de préavis par l'application des articles 38 § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 6

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'A.R. du 7 décembre 1992 précité, les employé(e)s doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation de lin et/ou jute ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation de lin et/ou jute au cours des 10 dernières années dont au moins 1 année au cours des deux dernières années.

En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux dispositions réglementaires en la matière.

Article 7

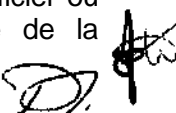
Les employé(e)s visé(e)s à l'article 5 ont droit, dans la mesure où ils(elles) bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils(elles) atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions fixées par la réglementation relative aux pensions.

En dérogation à l'alinéa précédent, ces employés ont également droit à une indemnité complémentaire à partir du premier jour du mois calendrier qui suit le mois pendant lequel ils ne bénéficient plus d'allocations de chômage, uniquement en raison du fait qu'ils ont atteint la limite d'âge fixée par l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, jusqu'au dernier jour du mois calendrier pendant lequel ils atteignent l'âge de 65 ans.

Le régime bénéficie également aux employé(e)s qui seraient sorti(e)s temporairement du régime et qui, par après, demandent de nouveau à bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils(elles) reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

Article 8

En dérogation à l'article 7, les employés concernés par l'article 5 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Économique Européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la

198


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 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 les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

Article 9

- §1 En dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux employés licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces employés reprennent le travail comme 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 En dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux employés licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, 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, lorsque les employés licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, 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, 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 employés ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les employés visés au §1 et au §2 fournissent à leur dernier employeur 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'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 10

1. 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.
2. L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour employés, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, 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 du travailleur sans charge de famille à verser à l'Office National des Pensions.

Article 11

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 EUR (37.925 BEF) 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, 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 liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.253,42 EUR au 1^{er} janvier 2007. 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 l'**employé(e)**, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis aux retenues de sécurité sociale.

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

2. Pour l'employé(e) payé(e) par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.
3. Pour l'**employé(e)** qui n'est pas payé(e) par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire de l'**ouvrier(ère)** ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute d'un(e) employé(e) qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il(elle) avait été présent(e) tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

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

5. A la rémunération brute obtenue par l'**employé(e)**, qu'il(elle) soit payé(e) par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par l'employé(e) au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

6. 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.

7. Pour les employés qui entrent dans le régime de la prépension à temps plein dans le prolongement d'une diminution de carrière d'1/5^{ème} ou dans le prolongement d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, comme fixé par la convention collective de travail n° 77bis du Conseil National du Travail, ou pour les employés qui passent d'un régime de prépension à mi-temps à un régime de prépension à temps plein, l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire brut pour des prestations de travail à temps plein.

CHAPITRE VI. 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 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 employé(e)s qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime ; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

CHAPITRE VII. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE


Article 14

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

CHAPITRE VIII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE 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. Dès lors, l'employé(e) licencié(e) dans les conditions prévues par l'article 5 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.



CHAPITRE IX. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 16

Avant de licencier un ou plusieurs employés visés à l'article 5, l'employeur se concertera 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 employé(e)s, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3, peuvent être licencié(e)s 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 employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les employé(e)s concerné(e)s par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail.

Cet entretien a pour but de permettre à l'**employé(e)** de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7, l'employé(e) 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 employé(e)s licencié(e)s ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'oeuvre.

CHAPITRE X. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 17

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du Fonds. Les directives administratives du conseil d'administration du Fonds doivent être respectées par l'employeur.

En outre, une convention collective distincte est conclue en vue de modifier les statuts du Fonds de sécurité d'existence, conformément à la présente convention collective de travail.

Article 18

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du Fonds par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 19

La présente convention est valable pour la période du 1^{er} juillet 2007 jusqu'au 31 décembre 2007 inclus.



Article 20

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

Fait à Gand, le 23 mai 2007

Centrale Nationale des
- Groupement National
M. G. Dupont

Syndicat des Employé(e)s, Techniciens et Cadres de Belgique,
Mme I. Galliaert

Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique,
Mme P. Fostier

Fédération du Textile FEBELTEX,
M. M.

A

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 MEI 2007
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE
BEDIENDEN 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 K.B. van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen,

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2007 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk gesloten voor de jaren 2007 en 2008,

WORDT TUSSEN

de Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,
de Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België,
de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

de Textielfederatie FEBELTEX

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN :


HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk en op de bedienden die zij tewerkstellen.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
05-06-2007	08-06-2007

NR.
N°

83.262/60/214
A. 

HOOFDSTUK II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, §2 van het K.B. van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding, vastgesteld op 58 jaar.

HOOFDSTUK III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

§1 Aan de bedienden die vanaf 1 juli 2007 tot onderhavig brugpensioenstelsel toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tot het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk (hierna het Fonds genoemd) kan terugvorderen.

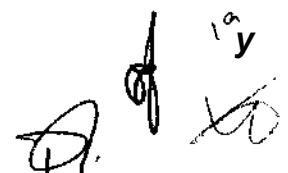
Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten eveneens door de werkgever betaald. Het bedrag van deze bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, kan eveneens door de werkgever bij het Fonds worden teruggevorderd.

§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 door het Fonds voor sluiting van ondernemingen betaald vanaf de eerste dag van de maand volgend op deze waarop de bediende die gerechtigd is op deze aanvullende vergoeding bij brugpensioen de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

HOOFDSTUK IV. RECHTHEBBENDEN OP 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, aan alle bedienden die ongewild werkloos worden gesteld en die gedurende de periode van 1 juli 2007 tot en met 31 december 2007 recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoeding en op de eerste dag die recht geeft op deze vergoeding de leeftijd hebben bereikt zoals aangeduid in artikel 3 hierboven.



Zonder afbreuk te **doen** aan de vereiste dat de **minimumleeftijd waarvan** sprake in **artikel 3 moet** bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van onderhavige collectieve **arbeidsovereenkomst**, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich **situëren** in de **periode** van 1 januari 2008 **tot** en met 31 **december** 2008, wanneer, **overeenkomstig** artikel 3 § 4 van het K.B. van 7 december 1992, de **opzeggingstermijn** of de door de opzeggingsvergoeding gedekte **periode** van de afgedankte bediende een einde **neemt buiten** de geldigheidsduur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, voorzover het ontslag betekend **werd** tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en ten laatste op 30 **november** 2007.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd waarvan sprake in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 31 december 2008 ingeval van toepassing van vorige **alineea**, 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 6

Naast de anciënniteitsvoorwaarden vastgesteld door **voormeld** K.B. van 7 december 1992, dienen de bedienden, **om** te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van de volgende anciënniteitvoorwaarden:

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

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar de reglementaire bepalingen terzake.

Artikel 7

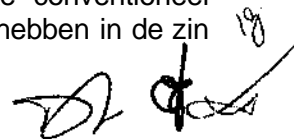
De in artikel 5 bedoelde bedienden hebben, voorzover zij de wettelijke **werkloosheidsuitkeringen** ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding **tot** op de **datum** dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden **zoals** door deze **pensioenreglementering** vastgesteld.

In afwijking van de voorgaande **alineea**, hebben deze bedienden 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 bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Artikel 8

In afwijking van artikel 7 hebben de in artikel 5 bedoelde bedienden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een **land** van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten **laste** van hun werkgever 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

18


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 9

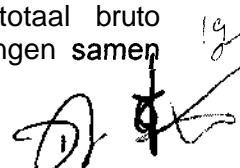
- §1 In afwijking van de eerste **alinea** van artikel 7 en artikel 8 behouden de bedienden die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve **overeenkomst** het recht op de aanvullende vergoeding ten **laste** van de laatste werkgever, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere 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 bedienden die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- §3 In de in §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen bedienden, 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 §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 bedienden die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze **meer** genieten.

De in §1 en §2 bedoelde bedienden leveren aan hun laatste werkgever 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 10

1. Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de **helft** van het verschil tussen het **netto-referteloon** en de **werkloosheidsuitkering**.
2. De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag **lager** is dan 99,16 EUR bruto per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor bedienden, 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

19


hoger komt te liggen dan de **drempel** die in **aanmerking wordt genomen** voor de berekening van de persoonlijke afhouding voor de **werknemer** zonder gezinslast die wordt gestort aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

Artikel 11

Het netto-referteloan is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 940,14 EUR (37.925 BEF) en **vermindert** met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage 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 (37.925 BEF) is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt dus 3.253,42 EUR op 1 januari 2007. 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 van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloan wordt tot de hogere euro afgerond.

Artikel 12

1. Het brutoloon **omvat** de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bediende 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 bediende wordt als brutoloon beschouwd het **loon** dat hij (zij) gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde **refertemaand** heeft verdiend.
3. Voor de bediende 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 refertemaand 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 bediende die gedurende de ganse refertemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend **alsof** hij (zij) aanwezig was geweest op **alle** arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een bediende, krachtens de bepalingen van zijn (haar) **arbeidsovereenkomst**, slechts gedurende een gedeelte van de refertemaand **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 door de bediende 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 bediende in de **loop** van de twaalf **maanden** die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 16 voorziene overleg, **zal** in **gemeen** akkoord worden beslist met **welke referetemaand** rekening **moet** worden gehouden.
- Indien geen referetemaand is **vastgesteld**, wordt de **kalendermaand**, die de **datum** van het ontslag **voorafgaat**, in aanmerking genomen.
7. Voor de bedienden die in voltijds brugpensioen gaan, aansluitend op een **1/5^{de} loopbaanvermindering** of **vermindering** van de arbeidsprestaties **tot** een halftijdse betrekking **zoals** bedoeld in de collectieve **arbeidsovereenkomst** nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad of die van halftijds naar voltijds brugpensioen overgaan, wordt de aanvullende vergoeding berekend op het brutoloon voor voltijdse arbeidsprestaties.

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 van de **consumptieprijsen**, 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 bedienden 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

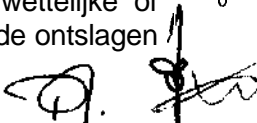
Artikel 14

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 bediende, die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarde ontslagen

198


wordt **zal** dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten **uitputten**, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene aanvullende vergoeding.

HOOFDSTUK IX. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 16

Vooraleer een of **meerdere** bedienden bedoeld bij artikel 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 beraadsiaging **tot** doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, bedienden 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 het personeel van de onderneming.

Vooraleer een beslissing **tot** ontslag te **nemen**, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken bediende bij aangetekende brief uit **tot** een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dit onderhoud heeft **tot** doel aan de bediende 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 bediende 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 bedienden hebben de **mogelijkheid** de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve **deel** uit te maken van de arbeidsreserve.

HOOFDSTUK X. EINDBEPALINGEN

Artikel 17

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

Tevens wordt een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten **tot** wijziging van de statuten van het Fonds, in de zin van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 18

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

Artikel 19

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2007 tot en met 31 december 2007.

Artikel 20

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

Gedaan te Gent 23 mei 2007

Textielfederatie FEBELTEX,
Dhr. M.