

Service public fédéral Emploi, Travail et  
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS  
COLLECTIVES DU TRAVAIL**

Direction du Greffe



Federale overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg  
**ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE  
ARBEIDSBETREKKINGEN**  
Directie van de Griffie

**ERRATUM**

Commission paritaire des employés de l'industrie  
textile et de la bonneterie  
n° 214

**CCT n° 120325/CO/214  
du 19/12/2013**

Correction du texte en français :

- l'article 2, § 3, doit être lu comme suit : « *En dérogation au § 1 ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de licenciement de l'employé licencié peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail pour autant que le délai de préavis a été notifié ou que le **contrat du travail** a été **résilié** au cours de la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'employé licencié ait atteint l'âge prévu au § 1 ci-dessus au cours de la durée de validité de la convention collective de travail.* ».

**Décision du**

**ERRATUM**

Paritair Comité voor de bedienden van de  
textielnijverheid en het breiwerk  
nr. 214

**CAO nr. 120325/CO/214  
van 19/12/2013**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- het artikel 2, § 3, moet als volgt gelezen worden : « *En dérogation au § 1 ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de licenciement de l'employé licencié peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail pour autant que le délai de préavis a été notifié ou que le **contrat du travail** a été **résilié** au cours de la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'employé licencié ait atteint l'âge prévu au § 1 ci-dessus au cours de la durée de validité de la convention collective de travail.* ».

**Beslissing van**

20-11-2014

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 DECEMBER 2013  
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE  
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE  
BEDIENDEN DIE OP HET OGENBLIK VAN DE BEEINDIGING VAN DE  
ARBEIDSOVEREENKOMST 60 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 K.B. van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2013 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk,

**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**

FEDUSTRIA, federatie van de textiel- hout- en meubelindustrie

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.

## HOOFDSTUK II. RECHTHEBBENDEN

### Artikel 2

§1 De ontslagen bedienden, behalve om dringende reden, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015 60 jaar of ouder zijn en die op dat ogenblik 35 jaar voor de mannen respectievelijk 28 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 vorige lid wordt vanaf 1 januari 2015 op 40 jaar gebracht voor de mannen en op 31 jaar voor de vrouwen.

§2 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verstaan het ogenblik dat de bediende 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 bediende de onderneming verlaat.

§3 In afwijking van §1 hiervoor mag de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen bediende 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 bediende de leeftijd voorzien in §1 hiervoor bereikt heeft tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

### Artikel 3

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

- 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 verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

### Artikel 4

In afwijking van artikel 2 en 3 ontvangen de bedienden die tijdens de periode van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015 voldoen aan de genoemde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, maar pas ontslagen worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever in het kader van CAO nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Deze regeling geldt niet voor de bedienden die niet het attest hebben bezorgd dat de werkgever voor het ontslag heeft gevraagd, overeenkomstig artikel 4 van CAO nr. 107.

Indien de werkgever niet kan bewijzen dat hij een dergelijk attest voor het ontslag aan de werknemer heeft gevraagd of indien hij tot ontslag overgaat vooraleer hij het gevraagde attest heeft ontvangen, blijft het kliksysteem geldig en behoudt de betrokken werknemer het recht op de aanvullende vergoeding bij een later ontslag.

### **HOOFDSTUK III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

#### **Artikel 5**

De in artikel 2 §1 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 Aan de bedienden die tot onderhavig stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage toetreden, wordt de aanvullende vergoeding maandelijks 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 9, driemaandelijks 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 9, kan eveneens door de werkgever driemaandelijks bij het Fonds worden teruggevorderd.

Genoemde modaliteiten van betaling en terugvordering zijn eveneens van toepassing in geval van toepassing van CAO nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§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 bedienden 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 bediende die gerechtigd is op deze aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

#### **Artikel 7**

De in artikel 2 tot en met 3 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.

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**

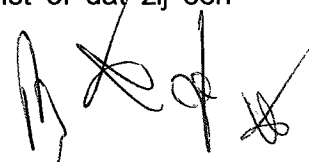
In afwijking van artikel 7 hebben de in artikel 2 tot en met 3 bedoelde bedienden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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 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 arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst 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 vergoeding 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 IV. 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 stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 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 dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de Wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 EUR is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt dus 3.780,69 EUR op 1 januari 2013. 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-referteloon 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 referentemaand 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 referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal uren, 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 referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een bediende, 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 werkdagen, 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 referentemaand rekening moet worden gehouden.

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

7. Voor de bedienden die het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage opnemen, aansluitend op een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad of die van het halftijds stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage naar voltijds stelsel met bedrijfstoelage overgaan, wordt de aanvullende vergoeding berekend op het brutoloon voor voltijdse arbeidsprestaties.

## HOOFDSTUK 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 van de 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 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 VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

### Artikel 14

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

## HOOFDSTUK 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 bediende, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 3 zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 5 voorziene aanvullende vergoeding.

## HOOFDSTUK VIII. OVERLEGPROCEDURE

### Artikel 16

Vooraleer een of meerdere bedienden bedoeld bij artikel 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, bedienden die aan het in artikel 2, §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 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.



d.

## HOOFDSTUK IX. 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.

### 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 2014 tot en met 30 juni 2015.

In afwijking hiervan zijn de artikelen 4 en 6 § 1, 3<sup>de</sup> alinea van toepassing voor onbepaalde duur.

### Artikel 20

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

Gedaan te Brussel op 19 december 2013

De bepalingen welke voor onbepaalde duur gelden,  
kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekenende  
partijen mits inachtneming van een opzegstermijn  
van drie maanden per aangehouden partijen aan de  
voorzitter van het paritair comité en aan de  
ondertekenende partijen.

d

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 DECEMBRE 2013  
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE  
EN FAVEUR DE CERTAINS EMPLOYES QUI AU MOMENT DE LA  
FIN DU CONTRAT SONT AGES DE 60 ANS OU PLUS**

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 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

Vu la convention collective de travail nationale générale du 19 décembre 2013 pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie,

**IL EST CONVENU ENTRE**

la Landelijke Bedienden Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,  
le Syndicat des Employé(e)s, Techniciens et Cadres de Belgique,  
la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part,

**ET**

FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie textile, du bois et de l'ameublement

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 et aux employé(e)s qu'elles occupent.

## CHAPITRE II. BENEFICIAIRES

### Article 2

§1 Les travailleurs licenciés, sauf ceux licenciés pour motif grave, qui ont atteint l'âge de 60 ans au moment de la cessation de leur contrat de travail et pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015 inclus, qui peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que salarié(e)s d'au moins 35 années pour les hommes et 28 années pour les femmes, et qui obtiennent le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visée à l'article 5, à charge de l'employeur.

Le passé professionnel visé à l'alinéa ci-dessus est porté à 40 ans pour les hommes et à 31 ans pour les femmes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

§2 Par moment de la cessation du contrat de travail, il faut entendre soit le moment où l'employé(e) 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'employé(e) quitte l'entreprise.

§3 En dérogation au § 1 ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de licenciement de l'employé licencié peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail pour autant que le délai de préavis a été notifié ou que ~~la~~ *le* ~~convention collective de travail~~ a été résilié au cours de la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'employé licencié ait atteint l'âge prévu au § 1 ci-dessus au cours de la durée de validité de la convention collective de travail.

### Article 3

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

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute 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.

### Article 4

En dérogation aux articles 2 et 3, les employés qui remplissent les conditions susmentionnées en matière d'âge et d'ancienneté au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015 inclus mais ne sont licenciés qu'en dehors de la période de validité de cette convention collective de travail, perçoivent une indemnité complémentaire à charge de l'employeur dans le cadre de la CCT n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise.

Ce régime ne vaut pas pour les employés n'ayant pas fourni l'attestation prouvant que l'employeur a demandé le licenciement, conformément à l'article 4 de la CCT n° 107.

Si l'employeur ne peut prouver qu'il a demandé pareille attestation au travailleur préalablement au licenciement ou s'il procède au licenciement sans attendre de recevoir l'attestation demandée, le système du cliquet reste valable et le travailleur concerné conserve le bénéfice de l'indemnité complémentaire au moment de son licenciement ultérieur.

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

#### **Article 5**

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 § 1 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil National du Travail.

#### **Article 6**

§1 Aux employé(e)s accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée mensuellement par l'employeur, qui peut réclamer sur une base trimestrielle auprès du Fonds de sécurité d'existence pour les employés 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, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 9.

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 9, peut également être réclamé sur une base trimestrielle par l'employeur auprès du Fonds.

Les modalités susmentionnées de paiement et de remboursement sont également applicables en cas d'application de la CCT n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise.

§2 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 relative aux fermetures d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée aux employé(e)s qui ont été engagé(e)s dans l'entreprise à partir de 50 ans par le Fonds de fermeture d'entreprise à partir du premier jour du mois qui suit celui où l'employé(e) bénéficiant de cette indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise a atteint l'âge de 60 ans.

## **Article 7**

Les employé(e)s visé(e)s aux articles 2 à 3 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.

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

## **Article 8**

Par dérogation à l'article 7, les employé(e)s concerné(e)s par les articles 2 à 3 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Economique Européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur pour autant qu'ils(elles) ne puissent bénéficier ou qu'ils(elles) ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils(elles) 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(elles) 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 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux employé(e)s licencié(e)s dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces employé(e)s reprennent le travail comme salariés auprès d'un employeur autre que celui qui les a licencié(e)s et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licencié(e)s.
- §2 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux employé(e)s licencié(e)s 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 licencié(e)s 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 employé(e)s licencié(e)s 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(elles) 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

employé(e)s ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les employé(e)s visé(e)s 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 IV. 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 du régime de chômage avec complément d'entreprise pour employés, dont le montant brut est inférieur à 99,16 euros par mois, est majorée jusqu'à 99,16 euros bruts 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 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, 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.

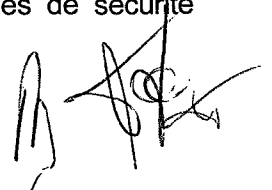
La limite de 940,14 euros est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.780,69 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des 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 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'employé(e); 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 d'un 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 employé(e)s qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein dans le prolongement d'une diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> ou d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, comme fixé par la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, ou pour les employé(e)s qui passent d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à mi-temps à un régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire brut pour des prestations de travail à temps plein.

## **CHAPITRE 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 1<sup>er</sup> 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 VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

### **Article 14**

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

## **CHAPITRE VII. 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 les articles 2 à 3 devra d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 5.

## **CHAPITRE VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION**

### **Article 16**

Avant de licencier un ou plusieurs employé(e)s visé(e)s à l'article 2 et 3, 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 2, § 1, 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 IX. DISPOSITIONS FINALES**

### **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.

### **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 d'application pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2014 jusqu'au 30 juin 2015 inclus.

En dérogation, les articles 4 et 6 § 1, 3<sup>o</sup> alinéa sont d'application pour une durée indéterminée.

### **Article 20**

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

Fait à Bruxelles le 19 décembre 2013

*Les dispositions qui s'appliquent à durée indéterminée, peuvent être demandées par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire et aux parties signataires.*