

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 JULI 2019
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING IN HET KADER VAN DE WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE
BEDIENDEN EN BEDIENDEN MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE
PROBLEMEN, INDIEN ZIJ WORDEN ONTSLAGEN**

CAO van 27 juni 2017: datum registratie 26 juli 2017, registratienummer 140579/CO/214

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 artikel 3, §6 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2019,

WORDT TUSSEN

Algemeen Christelijk Vakverbond,
Algemene Centrale ABVV,
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

FEDUSTRIA, federatie van de textiel- hout- en meubelindustrie

anderzijds,

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

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 op de bedienden die zij tewerkstellen.

Artikel 2

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de mindervalide bedienden en bedienden met ernstige lichamelijke problemen, die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst alsmede op de werkgevers die hen tewerkstelling.

§2 Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1° "mindervalide bedienden erkend door een bevoegde overheid":

- a) de bedienden die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden in een agentschap voor personen met een handicap en meer bepaald het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, l'Agence pour une Vie de Qualité, de Brusselse dienst "Personne Handicapée Autonomie Recherchée" (Phare) en "Dienststelle für Personen mit einer Behinderung";
- b) de bedienden die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- c) de bedienden met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 65 % in het kader van de arbeidsongevallenwetgeving of de wetgeving inzake beroepsziekten;

2° "bedienden met ernstige lichamelijke problemen": de bedienden met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, met uitsluiting van personen die op het ogenblik van de aanvraag een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering en niet tewerkgesteld zijn in de zin dat zij geen effectieve arbeidsprestaties leveren;

3° "bedienden gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen": de bedienden met een rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar in:

- ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld,
- of fabrieken van materialen in vezelcement.

II. RECHTHEBBENDEN**Artikel 3**

§1 De tijdens de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen bedienden, bedoeld in artikel 2, die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt tijdens de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 35 jaar als loontrekkende kunnen

rechtvaardigen, ontvangen een aanvullende vergoeding, ten laste van de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden.

§2 De ontslagen bedienden, bedoeld in §1 hiervoor, moeten bovendien het bewijs kunnen leveren:

- voor de mindervalide bedienden dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2 §2, 1° van deze overeenkomst;
- voor de bedienden met ernstige lichamelijke problemen dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 19 §2 van deze overeenkomst;
- voor de bedienden gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 20 §2 van deze overeenkomst.

§3 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hiervoor, 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.

§4 De werknemer die de in §1 en §2 vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2020 verstrijkt, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, §1 vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen voor 1 juli 2020 bij het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, §2 en §3 het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 31 december 2020 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's overeenkomstig artikel 19 van deze overeenkomst en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 4

De bediende behoudt eveneens het recht op de aanvullende vergoeding, indien hij voldoet aan de in artikel 3 §1 hiervoor bedoelde voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van onderhavige overeenkomst erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 19 en 20 van onderhavige overeenkomst ontslagen wordt;

- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoont dat hij overeenkomstig de artikelen 19 en 20 van onderhavige overeenkomst erkend wordt.

Artikel 5

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.

III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 6

De 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 7

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 12, driemaandelijks bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de Textielnijverheid (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 12, kan eveneens door de werkgever driemaandelijks bij het Fonds worden teruggevorderd.

Artikel 8

De in de artikelen 2 tot en met 5 bedoelde bedienden 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 binnen de voorwaarden zoals door de 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, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Artikel 9

In afwijking van artikel 8 hebben de in de artikelen 2 tot en met 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 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 10

- §1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 8 en artikel 9 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 8 en artikel 9 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 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.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 11

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

Artikel 12

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 euro bruto per maand, toegekend in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor bedienden, wordt verhoogd tot 99,16 euro bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen hoger komt te liggen dan de drempel die voor de werknemer zonder gezinslast in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de werknemersbijdrage van 6,5 %, ingehouden op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

Artikel 13

Het netto referteloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot 940,14 euro en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, op het loon aan 100%, dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de Wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 euro is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 4.032,80 euro 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 van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 14

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 gedurende de in navolgend 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 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 referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een bediende, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn 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 18 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^{de} loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter 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.

V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de 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.

VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 16

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

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 17

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De bediende, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 en artikel 10, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in hoofdstuk III voorziene aanvullende vergoeding.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 18

Vooraleer één of meerdere bedienden, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, bedienden die aan het in artikel 3 §1 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

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

IX. ERKENNING ALS WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN

Artikel 19

- § 1. De bediende die wenst erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in met een dossier bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's.

Het dossier bevat twee luiken: enerzijds een administratief luik waarbij de werknemer voldoende ernstige elementen aanbrengt die aantonen dat hij de voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden, voorzien in artikel 3 §1 van deze overeenkomst, zal vervullen en anderzijds een medisch luik waarbij hij de nodige elementen aanbrengt om te bewijzen dat hij beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 2, §2, 2° van deze overeenkomst om als werknemer met ernstige lichamelijke problemen in aanmerking te komen.

De bediende kan voor de samenstelling van het administratief luik een beroep doen op een uitbetalingsinstelling naar keuze erkend in het kader de werkloosheidsreglementering en voor de samenstelling van het medisch dossier op de bijstand van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

- § 2. De bediende wordt beschouwd als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, §2, 2° van deze overeenkomst beantwoordt.

X. ERKENNING ALS WERKNEMER GELIJKGESTELD AAN EEN WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN

Artikel 20

- § 1. De bediende die wenst erkend te worden als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's met de nodige bewijsstukken van de blootstelling aan asbest in de zin van artikel 2 §2, 3° van deze overeenkomst.

De aanvraag bevat bovendien voldoende ernstige elementen die aantonen dat hij de voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden, voorzien in artikel 3 §1 van deze overeenkomst, zal vervullen.

§ 2. De bediende wordt beschouwd als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, §2, 3° van deze overeenkomst beantwoordt.

XI. EINDBEPALINGEN

Artikel 21

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 22

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 arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 133 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 23

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

Artikel 24

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Gedaan te Gent op 2 juli 2019.

Algemeen Christelijk Vakverbond,
Mevr. Vinciane Mortier

Algemene Centrale ABVV
Dhr. Elie Verplancken

De Algemene Centrale der
Liberale Vakbonden van België,
dhr. Bart De Crock

FEDUSTRIA, federatie van de textiel-,
hout- en meubelindustrie,
dhr. Marc Blomme

COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE TEXTILE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2 JUILLET 2019
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE
EN CAS DE LICENCIEMENT, DANS LE CADRE DU CHOMAGE AVEC
COMPLEMENT D'ENTREPRISE, POUR CERTAIN(E)S EMPLOYE(E)S
AGE(E)S MOINS VALIDES ET POUR LES EMPLOYE(E)S
AYANT DES PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES**

CCT du 27 juin 2017: date d'enregistrement 26 juillet 2017, numéro d'enregistrement 140579/CO/214

Vu la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence;

Vu la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail;

Vu l'article 3, §6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

Vu la convention collective de travail n° 133 conclue au Conseil National du Travail le 23 avril 2019;

Vu la convention collective de travail générale nationale du 2 juillet 2019,

IL EST CONVENU ENTRE

Confédération des Syndicats chrétiens,
Centrale Générale FGTB,
Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

d'une part,

ET

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

CE QUI SUIT:

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Article 2

§1 La présente convention s'applique aux employé(e)s moins valides et aux employé(e)s ayant des problèmes physiques graves qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§2 Pour l'application de la présente convention, l'on entend par :

1° « employé(e)s moins valides reconnu(e)s par une autorité compétente » :

a) les employé(e)s qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées, et plus précisément à la Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, au Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, à l'Agence pour une Vie de Qualité, au service bruxellois « Personne handicapée Autonomie recherchée » (Phare) et au « Dienststelle für Personen mit einer Behinderung » ;

b) les employé(e)s qui remplissent les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration conformément à la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

c) les employé(e)s ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65 % dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail ou de la législation relative aux maladies professionnelles ;

2° « employé(e)s ayant des problèmes physiques graves » : les employé(e)s qui ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, à l'exclusion des personnes qui, au moment de la demande, bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne sont pas occupées en ce sens qu'elles ne fournissent pas de prestations de travail effectives ;

3° « employé(e)s assimilé(e)s à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves » : les employé(e)s ayant été exposés directement à l'amiante au cours de leur activité professionnelle antérieure avant le 1^{er} janvier 1993 pendant au minimum deux années :

- dans des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'amiante ;
- ou dans des fabriques de matériaux en fibrociment.

II. BÉNÉFICIAIRES

Article 3

§1^{er} Les employé(e)s licencié(e)s au cours de la période de validité de la présente convention collective de travail, visé(e) à l'article 2, qui ont atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent attester au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que salariés, perçoivent une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

§2 En outre, les employé(e)s licencié(e)s, visé(e)s au § 1 ci-dessus, doivent fournir les preuves suivantes :

- pour les employé(e)s moins valides, qu'ils/elles appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la présente convention ;
- pour les employé(e)s ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des Risques professionnels, conformément à l'article 19, § 2 de la présente convention ;
- pour les employé(e)s assimilé(e)s à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils/elles disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des Risques professionnels conformément à l'article 20, § 2 de la présente convention.

§3 Par le moment de la fin du contrat de travail, visé au § 1^{er} ci-dessus, il faut entendre : soit le moment où 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 employé(e) quitte l'entreprise.

§4 Le travailleur, qui satisfait aux conditions stipulées dans le §1 et le §2 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2020 , conserve le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur souffrant de problèmes physiques graves, qui satisfait aux conditions stipulées dans l'article 3, §1 et qui a introduit sa demande de reconnaissance en tant que travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1^{er} juillet 2020 auprès l'Agence fédérale des Risques professionnels , conserve, en dérogation à l'article 3, §2 et §3, le droit au complément d'entreprise, lorsqu'il ne peut fournir qu'après le 31 décembre 2020 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des Risques professionnels , conformément à l'article 19 de la présente convention et qu'il est licencié, sauf s'il est licencié pour raisons impérieuses au sens de la loi relative aux contrats de travail.

Article 4

L'employé(e) conserve également le droit à l'indemnité complémentaire s'il/elle satisfait aux conditions fixées à l'article 3, § 1 ci-dessus en matière d'âge et de passé professionnel et s'il/elle:

- a introduit une demande afin d'être reconnu(e) sur la base de la présente convention;
- peut prouver qu'il/elle en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contreseing du formulaire de demande par l'employeur;
- est licencié(e) pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 19 et 20 de la présente convention;
- et dispose à la fin de la procédure d'une attestation prouvant qu'il/elle est reconnu(e) conformément aux articles 19 et 20 de la présente convention.

Article 5

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié, les employé(e)s 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 les secteurs textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection, de la préparation du lin et/ou du jute ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection, de la préparation du lin et/ou du 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.

III. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 6

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

Article 7

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 employé(e)s de l'industrie textile (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 12.

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

Article 8

Les employé(e)s visé(e)s aux articles 2 à 5 inclus 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 bénéficie également aux employé(e)s qui seraient sorti(e)s temporairement du régime et qui, par après, demandent à bénéficier à nouveau de celui-ci, pour autant qu'ils/elles reçoivent à nouveau des allocations de chômage légales.

Article 9

Par dérogation à l'article 8, les employé(e)s visé(e)s aux articles 2 à 5 inclus 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 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 réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou 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 ces ouvriers bénéficiaient d'allocations de chômage sur la base de la législation belge.

Article 10

- §1 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, 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, lorsqu'ils reprennent le travail en tant que 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 à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, 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 licencié(e)s.
- §3 Dans les cas visés au § 1^{er} et au § 2, lorsque les employé(e)s licencié(e)s reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, ils/elles 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/elles n'avaient pas repris le travail.
- §4 Dans les cas visés au § 1^{er} 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^{er} 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.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 11

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

Article 12

L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour employé(e)s, 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 13

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 la rémunération à 100 %, il faut tenir compte des dispositions de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs 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 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 la décision du Conseil National du Travail.

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

Article 14

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par 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 obtenu de la sorte 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 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 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. À 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, perçu distinctement par cet employé(e) au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.
6. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 18, 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.
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 d'1/5^{ème} 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, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 103 ter, ou 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 la base du salaire brut pour des prestations de travail à temps plein.

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 15

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 ce calcul de l'adaptation.

VI. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 16

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 17

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) visé(e) aux articles 2 à 5 y compris et à l'article 10 inclus devra donc d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée au chapitre III.

VIII. PROCÉDURE DE CONCERTATION

Article 18

Avant de licencier un ou plusieurs employé(e)s visé(e)s aux articles 2 à 5 inclus, l'employeur se concerta 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, d'un 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, § 1^{er}, peuvent être licencié(e)s 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 employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre l'employé(e) concerné(e) 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 le 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'œuvre.

IX. RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Article 19

- § 1. L'employé(e) qui souhaite être reconnu comme travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande accompagnée d'un dossier auprès de l'Agence fédérale des Risques professionnels.

Le dossier comprend deux volets : d'une part, un volet administratif dans lequel le travailleur apporte suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1 de la présente convention et, d'autre part, un volet médical dans lequel il apporte les éléments nécessaires pour prouver qu'il répond aux conditions prévues à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention pour entrer en ligne de compte comme travailleur ayant des problèmes physiques graves.

Pour la composition du volet administratif, l'employé(e) peut recourir à l'organisme de paiement de son choix qui est agréé dans le cadre de la réglementation du chômage et, pour la composition du volet médical, à l'assistance du conseiller en prévention-médecin du travail.

- § 2. L'employé(e) est considéré(e) comme travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des Risques professionnels témoignant qu'il répond à la définition de travailleur ayant des problèmes physiques graves prévus à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention.

X. RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR ASSIMILÉ À UN TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Article 20

- § 1. L'employé(e) qui souhaite être reconnu comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande auprès de l'Agence fédérale des Risques professionnels, avec les pièces justificatives nécessaires de l'exposition à l'amiante au sens de l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

La demande comprend en outre suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il/elle remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1 de la présente convention.

- § 2. L'employé(e) est considéré(e) comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des Risques professionnels témoignant qu'il/elle répond à la définition de travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves telle que fixée à l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

XI. DISPOSITIONS FINALES

Article 21

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 22

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées pour le Conseil d'Administration du Fonds dans l'esprit de et par référence aux conventions collectives de travail n°17 et n°133 du Conseil National du Travail.

Article 23

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

Article 24

La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au au 31 décembre 2020 inclus.

Fait à Gand, le 2 juillet 2019

Confédération des Syndicats Chrétiens,
Mme Vinciane Mortier

Centrale Générale FGTB,
M. Elie Verplancken

Centrale Générale des Syndicats
Libéraux de Belgique,
M. Bart De Crock

FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie du
textile, du bois et de l'ameublement,
M. Marc Blomme