

<p><b>PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE        TEXTIELNIJVERHEID        PC 214</b></p>	<p><b>COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES        DE L'INDUSTRIE TEXTILE        CP 214</b></p>
<p><b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4        JULI 2023 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN        EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE        VAN SOMMIGE OUDERE BEDIENDEN DIE        WORDEN ONTSLAGEN EN DIE OP HET OGENBLIK        VAN DE BEEINDIGING VAN DE        ARBEIDSOVEREENKOMST 60 JAAR OF OUDER        ZIJN, EEN BEROEPSVERLEDEN VAN TENMINSTE        35 JAAR ALS LOONTREKKENDE KUNNEN LATEN        GELDEN EN GEWERKT HEBBEN IN EEN ZWAAR        BEROEP</b></p>	<p><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4        JUILLET 2023 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE        INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE        CERTAINS EMPLOYES AGES QUI SONT        LICENCIES ET QUI AU MOMENT DE LA FIN DU        CONTRAT SONT AGES DE 60 ANS OU PLUS, QUI        PEUVENT SE PREVALOIR D'UN PASSE        PROFESSIONNEL D'AU MOINS 35 ANS EN TANT        QUE TRAVAILLEUR SALARIE ET QUI ONT        EXERCE UN METIER LOURD</b></p>
<p>CAO van 24 november 2021: datum registratie 25        januari 2022, registratienummer 169660/CO/214</p>	<p>CCT du 24 novembre 2021: date d'enregistrement 25        janvier 2022, numéro d'enregistrement        169660/CO/214</p>
<p>Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de        fondsen voor bestaanszekerheid;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17        gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op        19 december 1974;</p> <p>Gelet op het artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3        mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met        bedrijfstoeslag;</p> <p>Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143        gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op        23 april 2019,</p>	<p>Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de        sécurité d'existence;</p> <p>Vu la convention collective de travail n° 17 conclue le        19 décembre 1974 au sein du Conseil national du        Travail;</p> <p>Vu l'article 3, §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant        le régime de chômage avec complément d'entreprise;</p> <p>Vu la convention collective de travail n° 143 conclue le        23 avril 2019 au sein du Conseil National du Travail,</p>
<p><b>WORDT TUSSEN</b></p> <p><b>Algemeen Christelijk Vakverbond        Algemene Centrale ABVV        Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van        België,        enerzijds,</b></p> <p><b>EN</b></p> <p><b>FEDUSTRIA, de federatie van de textiel-, hout- en        meubelindustrie,        anderzijds</b></p> <p><b>HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:</b></p>	<p><b>IL EST CONVENU ENTRE</b></p> <p><b>Confédération des Syndicats Chrétiens        Centrale Générale FGTB        Centrale Générale des Syndicats Libéraux de        Belgique        d'une part,</b></p> <p><b>ET</b></p> <p><b>FEDUSTRIA, la fédération des industries du textile,        du bois et de l'ameublement        d'autre part,</b></p> <p><b>CE QUI SUIT:</b></p>

<b>I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST</b>	<b>I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION</b>
<p><b><u>Artikel 1</u></b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en op de bedienden die zij tewerkstellen.</p> <p>Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p><b><u>Article 1</u></b></p> <p>La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises qui relèvent de la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et aux employés qu'elles occupent.</p> <p>Par «employés» on entend les employés et les employées.</p>
<b>II. RECHTHEBBENDEN</b>	<b>II. BÉNÉFICIAIRES</b>
<p><b><u>Artikel 2</u></b></p> <p>§1 De ontslagen bedienden ontvangen, voor zover zij op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van de werkgever, mits zij in de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023 cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontslagen zijn in de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023, behalve om dringende reden;</li> <li>• De leeftijd van 60 jaar hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2023 én op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;</li> <li>• 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</li> </ul> <p>§2 Van deze 35 jaar moeten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;</li> <li>- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.</li> </ul> <p>§3 Voor de toepassing van §1 en §2 wordt als zwaar beroep beschouwd:</p>	<p><b><u>Article 2</u></b></p> <p>§1 Les employés licenciés reçoivent, pour autant qu'ils obtiennent, au moment de la cessation du contrat de travail, le droit à des indemnités de chômage légales, une indemnité complémentaire, comme visée à l'article 4, à charge de l'employeur, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions cumulatives suivantes au cours de la période du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir été licenciés au cours de la période du 1 juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus, sauf pour motifs graves ;</li> <li>• Avoir atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2023 et au moment de la cessation du contrat de travail ;</li> <li>• Pouvoir attester d'un passé professionnel de 35 années en tant que salarié au moment de la cessation du contrat.</li> </ul> <p>§2 De ces 35 ans:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;</li> <li>- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.</li> </ul> <p>§3 Pour l'application des §1 et §2, est considéré comme un métier lourd :</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;</li> <li>- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.</li> </ul> <p>§4 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.</p> <p>§5 De bediende die voldoet aan de in §1 en §2 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2023 verstrijkt, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipe en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipe ;</li> <li>- le travail dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.</li> </ul> <p>§4 Par moment de la fin du contrat de travail, visé au §1 ci-dessus, il faut entendre soit le moment où l'employé 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 quitte l'entreprise.</p> <p>§5 L'employé, qui satisfait aux conditions stipulées dans les §1 et § 2 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2023, conserve le droit au complément d'entreprise.</p>
<p><b><u>Artikel 3</u></b></p> <p>Naast de voorwaarden vastgesteld in artikel 2 hierboven, dienen de bedienden, om te kunnen genieten van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute;</li> <li>- 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.</li> </ul>	<p><b><u>Article 3</u></b></p> <p>En plus des conditions fixées par l'article 2 ci-dessus, les employés doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute;</li> <li>- 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.</li> </ul>

<p>Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.</p>	<p>En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux dispositions réglementaires en la matière.</p>
<p><b>III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING</b></p>	<p><b>III. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE</b></p>
<p><u>Artikel 4</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Article 4</u></p> <p>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.</p>
<p><u>Artikel 5</u></p> <p>Aan de bedienden die tot onderhavig stelsel van 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 10, driemaandelijks bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Bedienden van de Textielnijverheid (hierna het Fonds genoemd) kan terugvorderen.</p> <p>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 driemaandelijks bij het Fonds worden teruggevorderd.</p>	<p><u>Article 5</u></p> <p>Aux employés 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 (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.</p> <p>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 réclaté sur une base trimestrielle par l'employeur auprès du Fonds.</p>
<p><u>Artikel 6</u></p> <p>De in de artikelen 2 en 3 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.</p>	<p><u>Article 6</u></p> <p>Les employés visés aux articles 2 à 3 ont droit, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions fixées par la réglementation relative aux pensions. Le régime bénéficie également aux employés qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, souhaitent à nouveau bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.</p>

<p><b>Artikel 7</b></p> <p>In afwijking van artikel 6 hebben de in de artikelen 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.</p> <p>Die aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.</p>	<p><b>Article 7</b></p> <p>En dérogation à l'article 6, les employés concernés par l'article 2 et l'article 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 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 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.</p> <p>Cette indemnité complémentaire doit être calculée comme si ces travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.</p>
<p><b>Artikel 8</b></p> <p>§1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 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 eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.</p> <p>§2 In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 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 eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.</p> <p>§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</p>	<p><b>Article 8</b></p> <p>§1 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et à l'article 7, 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 salarié 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.</p> <p>§2 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et à l'article 7, 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.</p> <p>§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</p>

<p>hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.</p> <p>§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.</p> <p>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.</p>	<p>allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.</p> <p>§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.</p> <p>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.</p>
<p><b>IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING</b></p>	<p><b>IV. MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE</b></p>
<p><u>Artikel 9</u></p> <p>Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.</p>	<p><u>Article 9</u></p> <p>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.</p>
<p><u>Artikel 10</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Article 10</u></p> <p>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. 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.</p>
<p><u>Artikel 11</u></p> <p>Het nettoreferteloon is gelijk aan het brutomaandloon begrensd tot 2.610,69 euro en verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.</p>	<p><u>Article 11</u></p> <p>La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 2.610,69 euros et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale</p>

<p>De grens van 2.610,69 euro is gekoppeld aan het indexcijfer 103,14 (1996 = 100) en bedraagt 4.851,02 euro sinds 1 juli 2023; 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.</p> <p>Deze grens wordt op 1 januari van elk jaar door de Nationale Arbeidsraad herzien rekening houdend met de ontwikkeling van de regelingslonen.</p> <p>Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.</p>	<p>La limite de 2.610,69 euros est rattachée à l'indice 103,14 (1996 = 100) et atteint donc 4.851,02 euros depuis le 1er juillet 2023; 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.</p> <p>Cette limite est révisée par le Conseil national du Travail le 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires.</p> <p>La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.</p>
<p><b>Artikel 12</b></p> <p>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.</p> <p>Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.</p> <p>Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.</p> <p>2. Voor de per maand betaalde bediende wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde refertemaand heeft verdiend.</p> <p>3. Voor de bediende die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.</p> <p>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.</p> <p>4. Het brutoloon van een bediende die gedurende de ganse refertemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.</p>	<p><b>Article 12</b></p> <p>1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'employé, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.</p> <p>Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis aux retenues de sécurité sociale.</p> <p>Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.</p> <p>2. Pour l'employé payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par celui pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.</p> <p>3. Pour l'employé qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.</p> <p>La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.</p> <p>4. La rémunération brute d'un employé qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'ils avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.</p>

<p>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 werkdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.</p> <p>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 de bediende in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.</p> <p>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.</p> <p>7. Voor de bedienden die het voltijds stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage opnemen, aansluitend op een 1/5de 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.</p>	<p>Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un employé n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans son contrat.</p> <p>5. À la rémunération brute obtenue par l'employé, qu'il soit payé par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçu distinctement par l'employé au cours des douze mois qui précèdent la date du licenciement.</p> <p>6. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, il sera décidé d'un commun accord du mois de référence à prendre en considération. Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, on prendra en considération le mois civil qui précède la date du licenciement.</p> <p>7. Pour les employés qui entrent dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein dans le prolongement d'une diminution de carrière de 1/5e 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 base du salaire brut pour des prestations de travail à temps plein.</p>
<p><b>V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING</b></p>	<p><b>V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE</b></p>
<p><b><u>Artikel 13</u></b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b><u>Article 13</u></b></p> <p>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.</p> <p>En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires conventionnels, conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil national du Travail.</p>



<p>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.</p>	<p>Pour les employés 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.</p>
<p><b>VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING</b></p>	<p><b>VI. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE</b></p>
<p><u>Artikel 14</u></p> <p>De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren.</p>	<p><u>Article 14</u></p> <p>Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.</p>
<p><b>VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN</b></p>	<p><b>VII. CUMUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES</b></p>
<p><u>Artikel 15</u></p> <p>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 en 3 en artikel 8, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in hoofdstuk III voorziene aanvullende vergoeding.</p>	<p><u>Article 15</u></p> <p>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. L'employé visé aux articles 2 et 3 et à l'article 8 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue au chapitre III.</p>
<p><b>VIII. OVERLEGPROCEDURE</b></p>	<p><b>VIII. PROCÉDURE DE CONCERTATION</b></p>
<p><u>Artikel 16</u></p> <p>Vooraleer één of meerdere bedienden, bedoeld in de artikelen 2 en 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 de in artikel 2 §1 bepaalde leeftijdsvoorwaarde voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.</p> <p>Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve</p>	<p><u>Article 16</u></p> <p>Avant de licencier un ou plusieurs employés visés à l'article 2 et à l'article 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 employés, répondant aux conditions stipulées dans l'article 2, § 1 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.</p> <p>À défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des</p>

<p>werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de bedienden van de onderneming.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>De ontslagen bedienden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.</p>	<p>travailleurs, ou à défaut, avec les employés de l'entreprise.</p> <p>Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre l'employé concerné 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 de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.</p> <p>Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972 notamment en son article 7, l'employé 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 projeté.</p> <p>Les employés licenciés 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.</p>
<p><b>IX. EINDBEPALINGEN</b></p>	<p><b>IX. DISPOSITIONS FINALES</b></p>
<p><u>Artikel 17</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Article 17</u></p> <p>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.</p>
<p><u>Artikel 18</u></p> <p>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 en nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p><u>Article 18</u></p> <p>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 convention collective de travail n° 17, et n° 143 du Conseil national du Travail.</p>
<p><u>Artikel 19</u></p> <p>De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.</p>	<p><u>Article 19</u></p> <p>Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>

**Artikel 20**

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023.

**Article 20**

La présente convention est valable pour la période du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.