

Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2023

Werkloosheid met bedrijfstoetslag vanaf 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden met een zwaar beroep

I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

Onder "bedienden" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

II. Draagwijdte en duur

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoetslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoetslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection

Convention collective de travail du 8 novembre 2023

Chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans avec 35 ans de passé professionnel avec métier lourd

I. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Par "employés", il faut entendre : les employés masculins et féminins.

II. Portée et durée

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du Travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 betreffende de werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden en met een zwaar beroep (registratienummer 181386/CO/215).

Art. 3. In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, houdende de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf", wordt aan de bedienden, bedoeld in artikel 4, een aanvullende vergoeding, waarvan het bedrag en de wijzen van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld, toegekend ten laste van genoemd fonds.

III. *Voorwaarden om recht te hebben op de aanvullende vergoeding*

Art. 4. De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen bedienden die tussen 1 januari 2024 en 30 juni 2025 60 jaar en ouder zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

La présente convention collective de travail fait suite à la convention collective de travail du 5 juillet 2023 concernant le chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans après 35 ans de passé professionnel et avec métier lourd (numéro d'enregistrement 181386/CO/215).

Art. 3. En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 16 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les statuts du "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection", il est octroyé aux employés visés à l'article 4 une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, à charge du fonds susmentionné.

III. *Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire*

Art. 4. L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux employés licenciés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 30 juin 2025 qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et qui peuvent à ce moment-là justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié.

Overeenkomstig artikel 3, § 8 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet de bediende de leeftijd van 60 jaar, zoals bepaald in lid 2 van dit artikel ten laatste bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de periode waarin de huidige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

De bediende moet bovendien ontslagen worden tijdens de periode van 1 januari 2024 tot 30 juni 2025.

Art. 5. De bedienden die voldoen aan de door artikel 4 vereiste voorwaarden komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de vereiste loondienst, voorzien door artikel 3, § 2 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, tevens het bewijs kunnen voorleggen van :

- een anciënniteit van 13 jaar binnen het bedrijf op het einde van de opzegperiode en een totaal beroepsverleden van 35 jaar;
- de tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende 5/7 jaar in de loop van de laatste 10/15 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder "zwaar beroep" wordt verstaan : het werken in wisselende ploegen, werken in ononderbroken diensten, en het werken in een arbeidsregeling zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

Art. 6. De bedienden die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden hebben recht op de aanvullende vergoeding voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen in toepassing van de reglementering betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

L'employé doit, conformément à l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et à l'alinéa 2 du présent article, être âgé de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période de validité de la présente convention collective de travail.

L'employé doit en outre être licencié pendant la période du 1er janvier 2024 au 30 juin 2025.

Art. 5. Les employés qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus du travail salarié requis défini par l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, ils peuvent aussi apporter la preuve :

- d'une ancienneté de 13 ans au sein de l'entreprise à la fin de la période de préavis et d'un passé professionnel total de 35 ans;
- d'un emploi dans un métier lourd pendant 5/7 ans au cours des dernières 10/15 années avant la fin du contrat de travail.

Par "métier lourd", l'on sous-entend : le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail sous un régime tel que visé dans la convention collective de travail n° 46.

Art. 6. Les employés qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5, pour autant qu'ils reçoivent des allocations de chômage en application du régime de chômage avec complément d'entreprise, ont droit à l'indemnité complémentaire.

Art. 7. De regeling geldt eveneens voor de bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden en die nadien opnieuw de regeling wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Tevens zijn de bepalingen toepasselijk van artikel 4bis en van artikel 4quater van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

IV. *Bedrag van de aanvullende vergoeding*

Art. 8. Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon en de werkloosheidsuitkering.

Art. 9. Het nettoreferteloon is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot 4 851,02 EUR op 1 juli 2023 en verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 4 851,02 EUR is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad. Het nettoreferteloon wordt in euro tot op de hogere eenheid afgerond.

Art. 7. Ce régime vaut également pour les employés qui seraient temporairement sortis du système et qui voudraient à nouveau en bénéficier, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau les indemnités légales de chômage.

Sont également applicables, les dispositions de l'article 4bis et de l'article 4quater de la convention collective de travail n° 17 précitée.

IV. *Montant de l'indemnité complémentaire*

Art. 8. Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Art. 9. Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 4 851,02 EUR au 1er juillet 2023 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 4 851,02 EUR est lié à 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 des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Par ailleurs, ce plafond est revu chaque année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil national du Travail. La rémunération nette de référence est arrondie à l'unité supérieure.

Art. 10. § 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bedienden 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 navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend, onverminderd de toepassing van § 7 van onderhavig artikel.

§ 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 arbeidstijd van de bediende; dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

§ 4. Het brutoloon van de bediende die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen. Indien de 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 het brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in zijn arbeidsovereenkomst is vastgelegd.

Art. 10. § 1er. Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les employé(e)s, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.

§ 2. Pour l'employé payé au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après, nonobstant l'application du § 7 du présent article.

§ 3. Pour l'employé qui n'est pas payé au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire afférent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant cette période.

Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'employé. Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

§ 4. Le salaire brut de l'employé qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il avait été présent pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré. Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'employé n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il n'ait pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.

§ 5. Het door de bediende verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één 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. Als referentemaand wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

§ 7. Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze referentemaand verdiende loon hoger ligt dan het loon van de vorige twaalf maanden ten gevolge van een loonsverhoging, die niet op indexiële of op collectieve conventionele basis heeft plaatsgevonden, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op het loon van twaalf maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.

§ 8. Indien de bediende een variabel loon geniet, en de toepassing van het loon van de laatste referentemaand zou leiden tot een lagere aanvullende vergoeding dan een aanvullende vergoeding, berekend op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de bediende in kwestie aanspraak maken op een aanvullende vergoeding die berekend wordt op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens deze twaalf maanden, voorafgaand aan het ontslag.

§ 5. Le salaire brut gagné par l'employé, qu'il soit payé par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet employé a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.

§ 6. Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.

§ 7. S'il appert toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des douze mois précédents, par suite d'une majoration salariale qui n'a pas été appliquée sur la base de l'indexation ou sur une base collective conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur le salaire perçu douze mois avant le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.

§ 8. Si l'employé bénéficie d'une rémunération variable et au cas où l'application du salaire du dernier mois de référence donnerait lieu à une indemnité complémentaire inférieure à l'indemnité complémentaire calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement, l'employé en question pourra prétendre à une indemnité complémentaire qui est calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant de ces douze mois qui précèdent le licenciement.

V. Rechten deeltijdse bedienden

Art. 11. Bedienden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het betrokken ontslag, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de bediende zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 12, 13 en 14.

Art. 12. De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een deeltijdse arbeidsregeling hebben aanvaard om aan de werkloosheid te ontsnappen en die ingeschreven gebleven zijn als voltijds werkzoekende, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de werknemer:

- hetzij een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding- en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voorafgaat;
- hetzij in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

V. Droits des employés occupés à temps partiel

Art. 11. Les employés occupés dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement concerné, ont droit à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et s'ils ont droit à des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire prévu pour le régime de travail à temps partiel, sauf si l'employé peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12, 13 et 14 ci-après.

Art. 12. L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employés qui ont accepté un régime de travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont restés inscrits comme demandeurs d'emploi à temps plein, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein en non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que le travailleur :

- soit puisse prouver une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection dans une période de 10 ans qui précède le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- soit puisse prouver une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

Art. 13. De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die vrijwillig een deeltijdse arbeidsbetrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de bediende in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

Art. 14. De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

VI. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Art. 15. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen 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 vergoeding wordt daarenboven elk jaar 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.

Art. 13. L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employés ayant accepté volontairement un emploi à temps partiel dans le secteur de l'habillement et de la confection, sera calculée par rapport au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'employé prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

Art. 14. L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 qui est accordée aux employés ayant exercé un droit au crédit-temps, tel que visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil national du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel.

VI. Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire

Art. 15. Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil national du Travail.

Pour les employés qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du moment de l'année où ils accèdent au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

VII. *Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen*

Art. 16. De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De bediende die onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in dit artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen.

VIII. *Overlegprocedure*

Art. 17. Vooraleer één of meerdere bedienden, bedoeld bij artikel 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, inzonderheid 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 4 bepaalde leeftijdscriteria voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

VII. *Cumul de l'indemnité complémentaire avec d'autres avantages*

Art. 16. L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'employé qui est licencié dans les conditions prévues à l'article 4 doit d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

VIII. *Procédure de concertation*

Art. 17. Avant de licencier un ou plusieurs employés visés à l'article 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, portant coordination des accords nationaux et conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les employés qui satisfont aux critères d'âge fixés à l'article 4 peuvent être licenciés prioritairement et bénéficier dès lors des avantages du régime complémentaire.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, 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 duurzame gegevensdrager, 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 2 juni 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, inzonderheid artikel 12, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

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. Betaling van de aanvullende vergoeding en de bijzondere werkgeversbijdragen

Art. 18. § 1. De bediende die aanspraak wenst te maken op de aanvullende vergoeding, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet daartoe schriftelijk een aanvraag indienen bij het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf".

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 employés de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre l'employé concerné, par support durable, à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise.

Cet entretien a pour but de donner à l'employé la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 2 juin 1975, conclue en Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 12, l'employé peut se faire assister par son délégué syndical lors de cet entretien.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu. Les employés licenciés ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'œuvre.

IX. Paiement de l'indemnité complémentaire et des cotisations patronales spéciales

Art. 18. § 1er. L'employé qui souhaite revendiquer l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail doit à cet effet introduire une demande écrite auprès du "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection".

§ 2. De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf".

§ 3. Het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen die zijn verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bedoeld in hoofdstuk VI van titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde sociaal waarborgfonds.

Dit betekent dat het voornoemde sociaal waarborgfonds slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf".

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichte betalingen.

§ 4. Zoals voorzien in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4bis en artikel 4quater van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

§ 2. Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection".

§ 3. Le "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection" paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, en vertu du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le fonds social de garantie précité.

Ceci signifie que le fonds social de garantie précité ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements sont encore effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection".

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection" assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 4. Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4bis et à l'article 4quater de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Buiten deze gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage heeft ontslagen, is er geen bedrijfstoelage verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124, § 6 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf". Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage is ertoe gehouden elke tussenkomende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf".

X. Slotbepalingen

Art. 19. De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" vastgesteld.

Hormis ces cas, visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail, aucun complément d'entreprise n'est dû, sachant que celui-ci serait considéré en tant que salaire et ne serait donc pas considéré comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124, § 6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection". Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

L'ayant droit au complément d'entreprise visé dans la présente convention collective de travail est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection".

X. Dispositions finales

Art. 19. Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective sont fixées par le conseil d'administration du "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection".

Art. 20. De algemene interpretatiemogelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" worden beslecht in de geest van en refererend naar voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Art. 21. Indien blijkt dat de op het afgeleverde werkloosheidsdocument vermelde gegevens niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de werkloosheidsreglementering en/of met de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde bepalingen zal de directeur van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde vergoedingen.

Art. 20. Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection", par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Art. 21. S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les services du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente convention collective de travail, le directeur du "Fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection" informera sans délai l'Office national de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.