

NEERLECOING-DÉPÔT

REGISTR. ENTREPR.

25 -08- 1000

26 -07- 1999

NR.

51.582 / Co/107

C.C.T. DU 10.06.1999

N°

CONCERNANT LA PREPENSION CONVENTIONNELLE

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence;

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu l'A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;

il est convenu entre:

- la Centrale Chrétienne des Travailleurs du Textile et du Vêtement de Belgique, affiliée à la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique;
- la Centrale du Textile, Vêtement et Diamant, affiliée à la Fédération Générale du Travail de Belgique;
- la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

et

- la Fédération Nationale des maîtres-tailleurs et tailleuses de Belgique;
- l'Union Nationale des maîtres-tailleurs indépendants

ce qui suit

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire des maîtres-tailleurs, des -tailleuses et couturières, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

II. PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente C.C.T. vise la continuation du régime de prépension conventionnelle,

C4

instauré par C.C.T. du 19 avril 1982 (A.R. 17.08.1982 - M.B. 13.10.1982) durant la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000 et ce selon les conditions modifiées conformément à l'A.R. du 7 décembre 1992 et aux accords conclus entre les parties signataires.

Article 3

En exécution de l'article 7 des statuts, fixés par la C.C.T. du 12 juin 1991 concernant l'institution d'un fonds de sécurité d'existence pour les maîtres-tailleurs, -tailleuses et couturières, il est octroyé aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 4 une indemnité complémentaire, en faveur des travailleurs de la présente convention qui accèdent au régime de prépension pendant la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 4

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la C.C.T. n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'A.R. du 16 janvier 1975. Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés, à savoir aux ouvriers et ouvrières qui sont mis involontairement au chômage et dont le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis prend fin au plus tard le 31 décembre 1996 et qui, à la fin du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis:

- ont atteint l'âge de 57 ans ou plus, pour les hommes, entre le 1er janvier 1999 et le 30 décembre 1999;
- ont atteint l'âge de 56 ans ou plus, pour les femmes, entre le 1er janvier 1999 et le 30 décembre 1999;
- ont atteint l'âge de 58 ans ou plus, pour les femmes et les hommes, entre le 31 décembre 1999 et le 31 décembre 2000;

Pour l'application de l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2, et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 5

Les travailleurs qui satisfont aux conditions d'âge imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4 supra, si, en sus du travail salarié requis par l'article 2 de l'A.R. du 7

décembre 1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, ils peuvent apporter la preuve:

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins deux ans précédant immédiatement le licenciement qui donne droit à la prépension, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire des maîtres-tailleurs, - tailleuses et couturières;
- soit d'une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire des maîtres-tailleurs, -tailleuses et couturières.

Article 6

Les ouvriers et ouvrières qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5 ont, pour autant qu'ils reçoivent des allocations de chômage, droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date où ils atteignent l'âge légal de la retraite.

Article 7

Le régime s'applique également aux ouvriers et ouvrières qui, après avoir abandonné temporairement le régime, souhaiteraient à nouveau y accéder.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 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.

Article 9

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 102.025F au 1er janvier 1999 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 102.025 F est lié à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

Par ailleurs, ce plafond est revu le 1er janvier de 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.

Le salaire net de référence est arrondi en francs à la centaine supérieure.

Article 10

§ 1er Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement

au prestations effectuées par les ouvriers et les ouvrières, sur lesquelles s'opèrent des retenues à 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 par la sécurité sociale.

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

- § 2. Pour l'ouvrier ou l'ouvrière payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il ou elle a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après.
- § 3. Pour l'ouvrier ou l'ouvrière non payé(e) 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'ouvrier ou de l'ouvrière; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

- § 4. Le salaire brut de l'ouvrier ou de l'ouvrière qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule somme s'il (ou elle) 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'ouvrier ou l'ouvrière n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (ou elle) 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. Le salaire brut gagné par l'ouvrier ou l'ouvrière, 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 par le mois et que cet ouvrier ou cette ouvrière a gagnée 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 six 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 des six mois qui précèdent le licenciement, augmenté sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.
- § 8. Si l'ouvrier ou l'ouvrière 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'ouvrier ou l'ouvrière 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. DROITS DES TRAVAILLEURS OCCUPES A TEMPS PARTIEL

Article 11

Les travailleurs occupés dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit à la prépension, 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 CCT 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'ouvrier peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12 et 13 ci-après.

Article 12

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux travailleurs qui ont accepté un régime de travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont restés inscrits comme demandeur d'emploi à temps plein, 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 le travailleur prouve une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur, dans une période de 10ans qui précède la mise à la prépension.

Article 13

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux travailleurs 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 le travailleur prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur.

VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 14

Le montant de l'indemnité complémentaire liquidée 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 le 1er janvier 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 ouvriers et les ouvrières 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. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 15

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires. L'ouvrier ou l'ouvrière qui est licencié(e) 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 cet 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 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 16

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite l'ouvrier ou l'ouvrière concerné(e), par lettre recommandée, à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise.

Cet entretien a pour but de donner à l'ouvrier ou l'ouvrière la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS SPECIALES

Article 17

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement par le fonds de sécurité d'existence.

Le fonds de sécurité d'existence pour les maîtres-tailleurs, -tailleuses et couturières se porte également garant du paiement de la cotisation spéciale à charge de l'employeur fixée par l'article 268 de la loi-programme du 22 décembre 1989 et du paiement de la cotisation spéciale à charge de l'employeur fixée par l'article 141 de la loi-programme du 29 décembre 1990.

X. DISPOSITIONS FINALES

Article 18

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective sont fixées par le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence.

Article 19

Les possibilités d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence.

Article 20

S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les service du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente CCT, après discussion dans le conseil d'administration du fonds, le fonds informera sans délai l'office national de l'emploi, afin d'arriver à un calcul correct de la prépension due.

Article 21

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2000.

Elle remplace la CCT du 22 avril 1997 instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

NEERLEGGING-DÉPÔT

25-08-1999

REGISTR.-ENREGISTR.

25-07-1999

61

NR. 51.582

160/167

CAO VAN 10 JUNI 1999 BETREFFENDE

HET CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Gelet op de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid;

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

Gelet op het K.B. van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

wordt tussen:

- de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerkeren van België, aangesloten bij het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
- het A.B.V.V. Textiel, kleding en diamant
- de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België

enerzijds en

- de Nationale federatie der meester-kleermakers en -kleermaaksters van België
- het Nationaal verbond der zelfstandige meester-kleermakers anderzijds

het volgende overeengekomen:

I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werkiieden en werksters met inbegrip van de huisarbeiders van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Onderhavige CAO heeft tot doel de verderzetting van het stelsel van conventioneel

44

brugpensioen, ingevoerd bij CAO van 19 april 1982 (KB 17.08.1982 - BS 13.10.1982), gedurende de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 en dit onder de gewijzigde voorwaarden overeenkomstig het KB van 7 december 1992 en de tussen ondertekenende partijen gemaakte afspraken.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 7 van de statuten, vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 1991 betreffende het fonds voor bestaanszekerheid ten behoeve van de meesterkleermakers, de kleermaaksters en naaisters, wordt aan de werklieden en werksters, bedoeld in artikel 4 van onderhavige overeenkomst, een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van genoemd fonds voor de werknemers die in het systeem van brugpensioen treden tijdens de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000.

III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkwaardige voordelen, als voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen. Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de werklieden en werksters die ongewild werkloos worden gesteld en van wie de opzeggingstermijn of de période gedekt door de opzeggingsvergoeding een einde neemt uiterlijk op 31 december 1998 en die, op het einde van de opzeggingstermijn of de période gedekt door de opzeggingsvergoeding

- de leeftijd van 57 jaar of ouder voor mannen bereikt hebben tussen 1 januari 1999 en 30 december 1999;
- de leeftijd van 56 jaar of ouder voor vrouwen bereikt hebben tussen 1 januari 1999 en 30 december 1999;
- de leeftijd van 58 jaar of ouder voor vrouwen en mannen bereikt hebben tussen 31 december 1999 en 31 december 2000;

Voor de toepassing van het vorige lid, wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn doorgevoerd in toepassing van de artikelen 38, par. 2 en 38 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werknemers die voldoen aan de door artikel 4 supra vereiste leeftijdsvoorwaarden

komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de door artikel 2 van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen vereiste loondienst, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op brugpensioen opent, in een of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de meester-kleermakers, de klermaaksters en naaisters
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de meester-kleermakers, de klermaaksters en naaisters.

Artikel 6

De werklieden en werksters die voldoen aan de in artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigde zijn.

Artikel 7

De regeling geldt eveneens voor de werklieden en werksters die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden en die nadien opnieuw de regeling wensen te genieten.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

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

Artikel 9

Het nettoreferteloon is gelijk aan het bruto-maandloon, begrensd tot 102.025 fr. op 1 januari 1999 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 102.025 fr. is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloan wordt in franken tot het hogere honderdtal afgerond.

Artikel 10

- § 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden en werksters verrichte prestaties waarop de 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 werkman of werkster wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij(zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.
- § 3. Voor de werkman of werkster die niet per maand worden 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 période gewerkte normale uren.

Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werkman of werkster, dat produkt vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.
- § 4. Het brutoloon van de werkman of werkster die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij(zij) aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen. Indien de werkman of werkster, krachtens de bepalingen van zijn(haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moeten werken en hij(zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in zijn(haar) arbeidsovereenkomst is vastgesteld.
- § 5. Het door de werkman of werkster verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt en door die werkman of werkster 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 zes 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 zes maanden voor het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de werkmán of werkster 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 werknemer of werkster 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.

V. RECHTEN DEELTIJDSE WERKNEMERS

Artikel 11

Werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling voor het ontslag dat het recht op brugpensioen opent, 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 CAO en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

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

Artikel 12

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding - die toegekend wordt aan de werknemers 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 de voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de werknemer een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de sector bewijst tijdens een période van 10 jaar die de op brugpensioenstelling voorafgaat.

Artikel 13

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de werknemers die vrijwillig een deeltijdse betrekking in de sector 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 werknemer in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de sector kan

bewijzen.

VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

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 jaarlijks op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de werklieden en werksters 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.

VII. CUMULATIE MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 15

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of réglementaire bepalingen. De werkman of werkster 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 voorgaand lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeoostelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 16

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen nodigt de werkgever de betrokken werkman of werkster, bij aangetekende brief, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werkman of werknemster de gelegenheid te geven zijn(haar) bezwaren tegen het ontslag kenbaar te maken.

De opzegging kan ten vroegste geschieden, de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

IX. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING **BETALING VAN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGE**

Artikel 17

De betaling van de aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitgevoerd door het fonds voor bestaanszekerheid.

Het fonds voor bestaanszekerheid ten behoeve van de meester-kleermakers, de klermaaksters en naaisters staat eveneens in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdrage bepaald bij artikel 268 van de programmawet van 22 december 1989 en voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdrage bepaald bij artikel 141 van de programmawet van 29 december 1990.

X. SLOTBEPALINGEN

Artikel 18

De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid vastgesteld.

Artikel 19

De algemene interpretatiemogelijkheden van deze CAO kunnen door de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid worden beslecht.

Artikel 20

Indien blijkt dat de op het afgeleverde werkloosheidsdokument vermelde gegevens niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de werkloosheidsreglementering zal, na bespreking in de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan in kennis worden gesteld teneinde een correcte berekening te bekomen van het verschuldigde brugpensioen.

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000.

Zij vervangt de CAO van 22 april 1997 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van bejaarde werknemers in geval van ontslag.