

Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 7 DECEMBRE 2015 CONCERNANT L'OCTROI  
D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS OUVRIERS ÂGÉS QUI,  
AU MOMENT DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL, SONT ÂGÉS DE 62 ANS OU  
PLUS, AINSI QUE CONCERNANT LA MESURE DE TRANSITION**

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

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

Vu l'article 2, §2 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

Vu l'article 2, 1° de la convention collective de travail n° 17 tricies sexies conclue le 27 avril 2015 au sein du Conseil national du Travail;

Vu l'article 16, §2,1° de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014 portant modification de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

Vu le protocole d'accord 2015 – 2016 conclu le 19 octobre 2015 en Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières;

**IL EST CONCLU ENTRE**

la CSC, Confédération des syndicats chrétiens

la Centrale générale - FGTB

la CGSLB

d'une part,

**ET**

Les employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières ,

d'autre part,

**CE QUI SUIVRA**

## CHAPITRE Ier. - Champ d'application de la convention

### Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, en ce compris les ouvriers à domicile, - dénommés ci-après "travailleurs", ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières.

## CHAPITRE II. Bénéficiaires

### Art. 2.

- § 1. Les travailleurs licenciés, sauf ceux licenciés pour motif grave, qui au moment de la cessation du contrat de travail et pendant la période du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016 inclus, sont âgés de 62 ans ou plus et qui, au moment de la cessation du contrat de travail, peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que salarié de 40 années pour les hommes et, respectivement 31 ans en 2015 et 32 ans en 2016 pour les femmes, et qui obtiennent, pendant cette période, le droit à des allocations de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire, comme visée à l'article 4, à charge du Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames.
- § 2. Par moment de la cessation du contrat de travail, il faut entendre soit le moment où le travailleur termine ses prestations après expiration du délai de préavis, ou, en l'absence de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où le travailleur quitte l'entreprise.
- § 3. Par dérogation au §1er, l'âge de 60 ans est d'application pour les travailleurs qui satisfont simultanément aux conditions suivantes:
1. Ils ont été licenciés avant le 1er janvier 2015;
  2. Ils atteignent l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016 et à la fin de leur contrat de travail; Par dérogation à cette disposition, les travailleurs peuvent atteindre l'âge de 60 ans après le 31 décembre 2016 mais à la fin de leur contrat de travail, si leur délai de préavis, fixé en application de la loi ou d'une convention collective de travail prend fin après le 31 décembre 2016. Pour l'application de cette disposition, il n'est pas tenu compte, pour la fixation du délai de préavis, des prolongations en application des articles 38, §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.
  3. Ils prouvent le passé professionnel visé *au §2ci* à la fin de leur contrat de travail.

### Art. 3.

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

- soit 15 années de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières;
- soit 5 années de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières, au cours des 10 dernières années dont au moins 1 année au cours des 2 dernières.

En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

g.

#### Art. 4.

Par dérogation à l'article 2 §1er et 3, les travailleurs qui satisfont auxdites conditions d'âge et d'ancienneté durant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016, mais qui ne sont licenciés qu'en dehors de la durée de validité de la présente convention collective de travail, reçoivent une indemnité complémentaire, telle que visée à l'article 8, à la charge du Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames, dans le cadre de la CCT n°107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien du complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

### CHAPITRE III. - Paiement de l'indemnité complémentaire

#### Art. 5.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 §1er et §3 concerne l'octroi d'avantages équivalents à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du Travail.

#### Art. 6.

En exécution des dispositions de l'article 5 des statuts, fixés par la convention collective de travail du 19 avril 1982, conclue au sein de ladite commission paritaire, instituant un fonds de sécurité d'existence pour le secteur et fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 août 1982 (Moniteur belge du 4 octobre 1982), il est octroyé, aux travailleurs visés aux articles 2 et 3, une indemnité complémentaire à charge du fonds, dont le montant, le mode d'octroi et de versement sont détaillés ci-après.

De plus, les cotisations patronales spéciales, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, à charge du Fonds de sécurité d'existence visé à l'article 3, sont prises en charge par le Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames.

#### Art. 7.

Les travailleurs visés aux articles 2 à 4 inclus 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 travailleurs 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.

#### Art. 8.

Par dérogation à l'article 7, les travailleurs concernés par les articles 2 à 4 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge du Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames, pour autant qu'ils ne puissent pas bénéficier ou 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 d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Cette indemnité complémentaire doit être calculée comme si les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur la base de la législation belge.

#### Art. 9.

- § 1. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames, lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salariés 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.
- § 2. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames, 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.
- § 3. Dans les cas visés au §1er et au §2 ci-dessus, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de préavis, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.
- § 4. Dans les cas visés au §1er et au §2 ci-dessus, 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 travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs visés au §1er et au §2 ci-dessus, fournissent, au Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames, la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

### CHAPITRE IV. - Montant de l'indemnité complémentaire

#### Art. 10.

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.

## Art. 11.

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 euros et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Pour le calcul de la cotisation personnelle de sécurité sociale sur le salaire à 100 %, il faut tenir compte des dispositions de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

La limite de 940,14 euros est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.780,69 euros au 1er janvier 2015. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation.

Cette limite est en outre révisée au 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil national du Travail.

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

## Art. 12.

§ 1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois. Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis aux retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

§ 2. Pour les travailleurs par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par eux pour le mois de référence défini au point 7 ci-après.

§ 3. Pour les travailleurs qui ne sont pas payés par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire du travailleur ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

§ 4. La rémunération brute d'un travailleur qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un travailleur 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.

§ 5. La rémunération brute d'un travailleur qui était en régime de crédit-temps ou d'interruption de carrière pendant le mois de référence est calculée conformément à son horaire contractuel initial avant le début de l'interruption de carrière ou du crédit-temps.

La rémunération brute d'un travailleur qui était en régime de prépension à mi-temps pendant le mois de référence est calculée conformément à son horaire contractuel initial avant le début de la prépension à mi-temps.

§ 6. À la rémunération brute obtenue par le travailleur, 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 le travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

§ 7. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 17, il sera décidé d'un commun accord du mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

## **CHAPITRE V. Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire**

### **Art. 13.**

Le montant des indemnités complémentaires payées est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 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.

Pour les travailleurs qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

## **CHAPITRE VI. Moment du paiement de l'indemnité complémentaire**

### **Art. 14.**

Le paiement de l'indemnité complémentaire doit se faire chaque mois civil.

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

### **Art. 15.**

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales résultant du licenciement accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Le travailleur visé aux articles 2 à 4 inclus et à l'article 9 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 5 et à l'article 9.

## **CHAPITRE VIII. - Procédure de concertation**

### **Art. 16.**

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés aux articles 2 à 4 inclus, l'employeur se consulte 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 travailleurs, répondant au critère d'âge prévu par l'article 2 et l'article 4, peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

À défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs, ou à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les travailleurs concernés par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre au travailleur de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7, le travailleur peut, lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu ou était prévu.

Les travailleurs 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.

## **CHAPITRE IX. - Paiement de l'indemnité complémentaire**

### **Art. 17.**

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée à l'article 2 § 1er et l'article 2 § 3 est à charge du Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames.

Les employeurs et les travailleurs doivent utiliser le formulaire approprié qui peut être obtenu au siège dudit Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames, Quai de Willebroeck 37, 1000 Bruxelles:

## **CHAPITRE X. - Dispositions finales**

### **Art. 18.**

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames.

Les directives administratives du conseil d'administration du Fonds social en faveur des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières, doivent être respectées par l'employeur.

### **Art. 19.**

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du Fonds commun pour vêtements sur mesure et couture dames dans l'esprit et en référence des CCT n° 17 du Conseil national du Travail.

### **Art. 20.**

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

**Art. 21.**

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

Par dérogation, l'article 4 est applicable pour une durée indéterminée. Les dispositions applicables pour une durée indéterminée, peuvent être dénoncées par chacune des parties signataires moyennant respect d'un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée adressée au Président de la sous-commission paritaire et aux parties signataires.



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 DECEMBER 2015 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE WERKLIEDEN DIE OP HET OGENBLIK VAN DE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 62 JAAR OF OUDER ZIJN ALSOOK BETREFFENDE DE OVERGANGSMAATREGEL**

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

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974;

Gelet op artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op artikel 2,1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015;

Gelet op artikel 16, § 2,1° van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op het protocolakkoord 2015 – 2016 afgesloten op 19 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de Meesterkleermakers, - Kleermaaksters en Naaisters;

**WORDT TUSSEN**

het ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND ACV

de ALGEMENE CENTRALE ABW

de ACLVB

enerzijds,

EN

De werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters ressorteren,

anderzijds,

**HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:**

## HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied van de overeenkomst

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters met inbegrip van de huisarbeiders van de ondernemingen - hierna verder "werknemers" genoemd, die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de Meester-kleermakers, de Kleermaaksters en Naaisters.

## HOOFDSTUK II. - Rechthebbenden

### Art. 2

- § 1. De ontslagen werknemers, behalve om dringende reden, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 62 jaar of ouder zijn en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 40 jaar voor de mannen respectievelijk voor de vrouwen 31 jaar in 2015 en 32 jaar in 2016 beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en die gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames.
- § 2. Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verstaan het ogenblik dat de werknemer 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 werknemer de onderneming verlaat.
- § 3. In afwijking van §1 is de leeftijd van 60 jaar van toepassing voor werknemers die gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:
1. ze zijn ontslagen vóór 1 januari 2015;
  2. ze bereiken de leeftijd van 60 jaar uiterlijk op 31 december 2016 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst. In afwijking hiervan mogen de werknemers de leeftijd van 60 jaar bereiken na 31 december 2016 maar op het einde van hun arbeidsovereenkomst, indien hun opzegtermijn, vastgesteld in toepassing van de wet of van een collectieve arbeidsovereenkomst, loopt tot na 31 december 2016. Voor de toepassing van deze bepaling wordt er bij het vaststellen van de opzegtermijn geen rekening gehouden met de verlengingen ervan in toepassing van de artikelen 38, §2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
  3. ze bewijzen op het einde van hun arbeidsovereenkomst het in §1 vermelde beroepsverleden.

### Art. 3

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

- ofwel 15 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters;
- ofwel 5 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters, tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

#### **Art. 4**

In afwijking van artikel 2 §1 en 3 ontvangen de werknemers die tijdens de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 voldoen aan de genoemde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, maar pas ontslagen worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 3, ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames, in het kader van CAO nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

### **HOOFDSTUK III. - Betaling van de aanvullende vergoeding**

#### **Art. 5**

De in artikel 2 § 1 en artikel 2 § 3 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.

#### **Art. 6**

In uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1982, gesloten in het bovengenoemd paritair comité, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de sector en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 augustus 1982 wordt aan de werknemers bedoeld in de artikelen 2 en 3 een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het fonds, waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid zoals bedoeld in artikel 3, ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames.

#### **Art. 7**

De in artikelen 2 tot en met 4 bedoelde werknemers 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 en binnen de voorwaarden zoals door deze pensioenreglementering vastgesteld.

De regeling geldt eveneens voor de werknemers 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.

## Art. 8

In afwijking van artikel 7 hebben de in de artikelen 2 tot en met 4 bedoelde werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Die aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

## Art. 9

- § 1. In afwijking van de eerste alinea van artikel 7 en artikel 8 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- § 2. In afwijking van de eerste alinea van artikel 7 en artikel 8 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- § 3. In de in hierboven §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.
- § 4. In de in hierboven §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 werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in hierboven §1 en §2 bedoelde werknemers leveren aan het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames, het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

## HOOFDSTUK IV. - Bedrag van de aanvullende vergoeding

### Art. 10

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

## Art. 11

Het netto-referteloan is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 940,14 EUR en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, op het loon aan 100%, dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de Wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van de sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 EUR is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.780,69 EUR op 1 januari 2015. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloan wordt afgerond naar de hogere euro.

## Art. 12

§ 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijft. 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 werknemers wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende punt 7 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

§ 3. Voor de werknemers die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

§ 4. Het brutoloon van een werknemer 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 een werknemer, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

§ 5. Het brutoloon van een werknemer die gedurende de referentemaand in een stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking was opgenomen wordt berekend conform zijn initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van de loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Het brutoloon van een werknemer die gedurende de referentemaand in een stelsel van halftijds brugpensioen

was opgenomen wordt berekend conform zijn initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van het halftijds brugpensioen.

- § 6. Het door de werknemer verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die werknemer in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
- § 7. Naar aanleiding van het bij artikel 17 voorzien 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.

## **HOOFDSTUK V. - AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Art. 13**

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

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

Voor de werknemers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

## **HOOFDSTUK VI. - Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding**

### **Art. 14**

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

## **HOOFDSTUK VII. - Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen**

### **Art. 15**

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De werknemers, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 4 en artikel 9, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 5 en 9 voorziene aanvullende vergoeding.

## HOOFDSTUK VIII. - Overlegprocedure

### Art. 16

Vooraleer een of meerdere werknemers, bedoeld bij artikelen 2 tot en met 4, 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, werknemers die aan het in artikel 2 en 4 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

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

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemer bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemer de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kan de werknemer zich bij dit onderhoud laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen werknemer hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

## HOOFDSTUK IX. - Betaling aanvullende vergoeding

### Art. 17

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2 § 1 en artikel 2 § 3 valt ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames.

De werkgevers en werknemers moeten verplicht gebruik maken van het gepast formulier dat kan bekomen worden op de zetel van voormeld Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames, p.a. Willebroekkaai 37, 1000 Brussel.

## HOOFDSTUK X. - Eindbepalingen

### Art. 18

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames vastgesteld.

De administratieve richtlijnen bepaald door de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds ten behoeve van de Meesterkleermakers, -kleermaaksters en naaisters, moeten door de werkgever worden nageleefd.

Art. 19

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige CAO worden door de Raad van Beheer van het Gemeenschappelijk Fonds voor Maatkleding en Snijwerk Dames beslecht in de geest van en refererend naar de CAO's nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 20

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

Art. 21

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

In afwijking hiervan is het artikel 4 van toepassing voor onbepaalde duur. De bepalingen welke voor onbepaalde duur gelden, kunnen opgezegd worden door elk van de ondertekende partijen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en aan de ondertekende partijen.