

08 -07- 2005

26 -07- 2005

mei 2005  
Codex 2005-2006CONFECTIE-C.A.O. ARBEIDERS  
BRUGPENSIOEN 20/1

NR.

75663 | Co | 109

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 26 MEI 2005 BETREFFENDE HET  
CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN**

CAO van 26 mei 2005

**I. TOEPASSINGSGBIED****Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeid(st)ers met inbegrip van de huisarbeid(st)ers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het Kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

**II. DRAAGWIJDTE EN DUUR****Artikel 2**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de verderzetting van de toepassing van het stelsel van conventioneel brugpensioen gedurende de periode van 1 mei 2005 tot 31 december 2006, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992.

**Artikel 3**

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 1979, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, houdende coördinatie van de statuten van het Sociaal Waarborgfonds voor het kleding- en confectiebedrijf, wordt aan de arbeid(st)ers, 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 voor de arbeid(st)ers die in het systeem van het brugpensioen treden tijdens de periode van 1 mei 2005 tot 31 december 2006.

**III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING****Artikel 4**

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde arbeid(st)ers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen worden, met andere woorden aan arbeid(st)ers die ongewild werkloos worden gesteld en van wie de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding een einde neemt uiterlijk op 31 december 2006 en die, op het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben tussen 1 mei 2005 en 31 december 2006.

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

### Artikel 5

De arbeid(st)ers die voldoen aan de door artikel 4 vereiste leeftijdsvoorwaarden komen in **aanmerking** voor de in hetzelfde artikel 4 **vermelde** aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de in de werkloosheidsreglementering vereiste voorwaarden om te kunnen genieten van conventioneel brugpensioen, 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 één of **meerdere** ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.
- hetzij een loopbaan van **minstens 10 jaar** tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf, na **beëindiging** van de **arbeidsovereenkomst** in een **onderneming** ressorterend onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

### Artikel 6

De arbeid(st)ers, die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden, hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen in toepassing van de **reglementering** betreffende het conventioneel brugpensioen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de **datum** dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn.

### Artikel 7

De regeling **geldt** eveneens voor de arbeid(st)ers 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 netto-referteloon is gelijk aan het **bruto-maandloon**, begrensd tot 3096,06 EURO op 1 januari 2005 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 3096,06 EURO is gekoppeld aan het indexcijfer der **consumtieprijzen**, **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 consumtieprijzen worden gekoppeld.

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-referteloon wordt op de hogere euro afgerond.

### Artikel 10

§ 1 Het brutoloon **omvat** de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeid(st)ers 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 arbeider(st)er wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.
- § 3 Voor de arbeid(st)er 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 arbeid(st)er. Dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door **12**, stemt overeen met het maandloon.
- § 4 Het brutoloon van de arbeid(st)er die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend **alsof hij** (zij) aanwezig was geweest op **alle** werkdagen die in de beschouwde maand vallen.
- Indien de arbeid(st)er, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentiemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in zijn (haar) arbeidsovereenkomst is vastgesteld.
- § 5 Het door de arbeid(st)er 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 arbeid(st)er 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 vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de arbeid(st)er 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 **gemiddelde** loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de arbeid(st)er 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.

### **Artikel 11**

Indien het bedrag van de aanvullende vergoeding, in een voltijdse arbeidsregeling berekend overeenkomstig hogervermelde artikelen 8 tot en met 10, **lager** ligt dan 80,00 EURO, wordt vanaf 1 juli 2005 een bedrag van 80,00 EURO voorzien.

## **V. RECHTEN DEELTIJDSE ARBEID(ST)ERS**

### **Artikel 12**

Arbeid(st)ers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór 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 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 arbeider(st)er zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 12 en 13.

### **Artikel 13**

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding - die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers 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 arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de arbeid(st)er een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding- en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de brugpensioenstelling voorafgaat.

### **Artikel 14**

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de arbeid(st)ers die vrijwillig een deeltijdse betrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse arbeid(st)er en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de arbeid(st)er in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

## **VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 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 voormelde wet van 2 augustus 1971. Het bedrag van deze vergoeding 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 arbeid(st)ers 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 VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**

### **Artikel 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 arbeid(st)ers 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 artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de arbeid(st)ers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

## **VIII. OVERLEGPROCEDURE**

### **Artikel 17**

Vooraleer één of meerdere arbeid(st)ers, 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, arbeid(st)ers die aan de in artikel 4 bepaalde leeftijdsriteria voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve arbeid(st)ersorganisaties of, bij ontstentenis, met de arbeid(st)ers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeid(st)ers, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de arbeid(st)ers de gelegenheid te geven, zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1976, gesloten in het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, inzonderheid artikel 9, kan de arbeid(st)er zich bij dit onderhoud laten bijstaan door een 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 arbeid(st)ers 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 WERKGEVERSBIJDAGEN**

### **Artikel 18**

De betaling van de aanvullende vergoeding wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdrage bepaald bij artikel 268 van de programmawet van 22 december 1989 en de bijzondere werkgeversbijdrage bepaald bij artikel 141 van de programmawet van 29 december 1990.

De aanvullende vergoeding wordt verder uitbetaald in geval van werkhervatting door de betrokkene.

## **X. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 19**

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

### **Artikel 20**

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de kleding- en confectienijverheid worden beslecht in de

mei 2005

CONFECTIE-C.A.O. ARBEIDERS

Codex 2005-2006

BRUGPENSIOEN 20/6

geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974.

**Artikel 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 van de kleding- en confectienijverheid de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van het verschuldigde brugpensioen.

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 MAI 2005 CONCERNANT LA PREPENSION CONVENTIONNELLE

## I. CHAMP D'APPLICATION

### Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

## II. PORTEE ET DUREE

### Article 2

La présente convention collective de travail vise la continuation de l'application du régime de prépension conventionnelle durant la période du 1<sup>er</sup> mai 2005 au 31 décembre 2006, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992.

### Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 23 avril 1979, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, portant coordination des statuts du Fonds social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, il est octroyé aux ouvriers et ouvrières 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, en faveur des travailleurs qui accèdent au régime de prépension pendant la période du 1<sup>er</sup> mai 2005 au 31 décembre 2006.

## 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 convention collective de travail 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'arrêté royal 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 2006 et qui, à la fin du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis, ont atteint l'âge de 58 ans ou plus entre le 1<sup>er</sup> mai 2005 et le 31 décembre 2006.

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.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

0 8 -07- 2005

2 6 -07- 2005

NR.  
N°

75663 / 6 / 109

### **Article 5**

Les ouvriers et ouvrières 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, si, en sus des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, ils peuvent aussi apporter la preuve:

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 2 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit à la prépension, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- soit d'une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'expiration du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection..

### **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 en application de la réglementation sur la prépension conventionnelle, 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 3.096,06 € au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.096,06 € 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 le 1<sup>er</sup> 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.

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

### **Article 10**

§ 1 Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les ouvriers et les ouvrières, 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'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 qui n'est pas 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 comme s'il (ou elle) avait été présent(e) 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 pas le mois et que cet ouvrier ou cette ouvrière a gagnés 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, augmentée 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.

### **Article 11**

Si le montant de l'indemnité complémentaire, calculée dans un régime de travail à temps plein conformément aux articles 8 à 10 susmentionnés, est inférieur à 80 €, un montant de 80 € est prévu à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## **V. DROITS DES TRAVAILLEURS OCCUPES A TEMPS PARTIEL**

### **Article 12**

Les ouvriers et ouvrières 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 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'ouvrier peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12 et 13 ci-après.

### **Article 13**

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières 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 ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier prouve 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 la mise à la prépension.

### **Article 14**

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux ouvriers et ouvrières 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 ouvrier ou une ouvrière à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'ouvrier ou l'ouvrière prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

## **VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

### **Article 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 le 1<sup>er</sup> 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 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'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 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 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des ouvriers et ouvrières licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

## **VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION**

### **Article 17**

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières visé(s) 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 et conventions collectives de travail nationaux 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 ouvriers ou ouvrières qui satisfont aux **critères** d'âge fixés à l'article 4 peuvent être licenciés prioritairement et bénéficier dès lors des avantages du régime complémentaire.

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 ouvriers ou ouvrières de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en vue de licencier, l'employeur invite en outre 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. Conformément à la convention collective de travail du 7 mai 1976, conclue en commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 9, l'ouvrier ou l'ouvrière 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 ouvriers ou ouvrières licencié(e)s ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'oeuvre.

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

### **Article 18**

Le payement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement par le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Le Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également la cotisation spéciale à charge de l'employeur fixée par l'article 268 de la loi-programme du 22 décembre 1989 et la cotisation spéciale à charge de l'employeur fixée par l'article 141 de la loi-programme du 29 décembre 1990.

L'indemnité complémentaire continue d'être versée en cas de reprise du travail de l'intéressé(e).

## **X. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 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 de l'industrie de l'habillement et de la confection.

### **Article 20**

Les possibilités d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.



**Article 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 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 de la prépension due.