
BRUGPENSIOEN 60 JAAR

C.A.O. VAN 10 SEPTEMBER 2010

Neerlegging-Dépôt: 29/09/2010
Regist.-Enregistr.: 25/11/2010
N°: 102422/CO/110

C.A.O. van 07.05.1997 (K.B. van 08.10.1998 – B.S. 10.12.1998)
C.A.O. van 28.04.1999 (K.B. van 31.05.2001 – B.S. 21.08.2001)
C.A.O. van 11.05.2001 (K.B. van 22.05.2003 – B.S. 20.06.2003)
C.A.O. van 22.05.2003 (K.B. van 12.04.2004 – B.S. 08.06.2004)
C.A.O. van 05.01.2005, geregistreerd op 15.02.2005 (reg. nr. 73913)
C.A.O. van 17.05.2005, geregistreerd op 25.07.2005 (reg. nr. 75819)
C.A.O. van 30.03.2007, geregistreerd op 29/05/2007 (reg. nr. 82970)
C.A.O. van 19.06.2007, geregistreerd op ***** (reg. nr. *****)
C.A.O. van 08.11.2007, (K.B. van 12.08.2008 – B.S. 16.09.2008)
C.A.O. van 16.07.2009, (K.B. van 28.04.2010 – B.S. 29.07.2010)
C.A.O. van 19.05.2010,

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Textielverzorging evenals op de arbeiders en arbeidsters die ze tewerkstellen.

Artikel 2

Een regime van aanvullende vergoeding ten gunste van de bejaarde arbeiders en arbeidsters die worden ontslagen - verder genoemd : brugpensioen - wordt ingesteld.

Dit brugpensioen is gebaseerd op de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad en het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

Artikel 3 – LEEFTIJD- EN ANCIENNITEITSVOORWAARDE

3.1 Alle **arbeiders** die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden hebben recht op brugpensioen en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies van 19 december 2006, op voorwaarde dat zij :

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 30 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

3.2 Alle **arbeidsters**, die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden, hebben recht op brugpensioen en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies van 19 december 2006, op voorwaarde dat zij :

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 26 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

Artikel 4

De leeftijd voorzien in artikel 3 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk een einde neemt.

Artikel 5

Om van dit regime van brugpensioen te genieten moeten de arbeiders en arbeidsters bovendien aan de volgende voorwaarden voldoen :

- gedurende ten minste 5 jaar - desgevallend middels onderbroken periodes - tewerkgesteld geweest zijn in de sector;
- gedurende de periode van twaalf maand, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van aanvang van het brugpensioen, ononderbroken tewerkgesteld geweest zijn in de onderneming.

Artikel 6

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding, zoals bedoeld bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies van 19 december 2006, zijn van toepassing op dit sectoraal brugpensioen.

De werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging, 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. Zij behouden ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging, 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.

Artikel 7

De arbeiders en arbeidsters die in uitvoering van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst met brugpensioen gaan, moeten in de onderneming bij voorkeur vervangen worden door werknemers uit de risicogroepen, zoals voorzien in de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, Hoofdstuk XI, "Bepalingen betreffende het Interprofessioneel Akkoord".

Artikel 8

Voor de berekening van de netto refertebezoldiging zal desgevallend rekening worden gehouden met de baremieke verschillen t.o.v. het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimum inkomen overeenkomstig de modaliteiten van Collectieve Arbeidsovereenkomst van 22 mei 2003 (KB van 5 juni 2004; BS van 7 juli 2004).

Artikel 9

De door het hiervoor genoemde Fonds uitbetaalde maandelijkse aanvullende vergoeding van het brugpensioen bedraagt minimaal € 91,38.

De aanvullende vergoeding brugpensioen wordt na halftijds tijdskrediet en 1/5de loopbaanvermindering in het kader van CAO nr. 77 berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar het brugpensioen indien de arbeider(st)er geen tijdskrediet of loopbaanvermindering zou genomen hebben.

Artikel 10

§ 1.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging.

§ 2.

Het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, laatst gewijzigd door de programmawet van 23 december 2009 en door de Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009 die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde fonds voor Bestaanszekerheid, met uitzondering van de verhoogde bijdrage voor ondernemingen in herstructurering

Dit betekent dat het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging.

Op deze wijze wordt, overeenkomstig artikel 17 §1, tweede lid van het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van Hoofdstuk 6 van titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, afgeweken van de regel, bepaald in artikel 17 §1, eerste lid van het voornoemde Koninklijk Besluit.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

§ 3.

Zoals voorzien in artikel 6 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van 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, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006.

Buiten de gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de bruggepensioneerde heeft ontslagen, is er geen aanvullende vergoeding verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, laatst gewijzigd door de programmawet van 23 december 2009 en door de Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009 en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de bruggepensioneerde als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

Gelet op onder meer de bepalingen van het KB van het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van Hoofdstuk 6 van titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen is de bruggepensioneerde ertoe gehouden elke tussenkomenende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging.

Artikel 11

Volgens het koninklijk besluit van 7 december 1992 en het koninklijk besluit van 3 mei 2007 zijn alle sancties wegens het niet naleven van de vervangingsplicht, met name :

- een eventuele administratieve geldboete,
- een forfaitaire compensatoire dagvergoeding voor de R.V.A.,
- eventuele strafrechtelijke geldboetes,

ten laste van de werkgever die de vervangingsplicht miskent.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 april 2010 de collectieve arbeidsovereenkomsten van 16 juli 2009 en van 19 mei 2010 betreffende brugpensioen 60 jaar.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2010 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2011.

=====

LA PREPENSION 60 ANS

C.C.T. DU 10 SEPTEMBRE 2010

C.C.T. du 07.05.1997 (A.R. 08.10.1998 – M.B. 10.12.1998)
C.C.T. du 28.04.1999 (A.R. 31.05.2001 – M.B. 21.08.2001),
C.C.T. du 11.05.2001 (A.R. 22.05.2003 – M.B. 20.06.2003)
C.C.T. du 22.05.2003 (A.R. 12.04.2004 – M.B. 08.06.2004)
C.C.T. du 05.01.2005, enregistrée le 15.02.2005 (n° enr. 73913)
C.C.T. du 17.05.2005, enregistrée le 25.07.2005 (n° enr. 75819)
C.C.T. du 30.03.2007, enregistrée le 29/05/2007 (n° enr. 82970)
C.C.T. du 19.06.2007, enregistrée le ***** (n° enr. *****)
C.C.T. du 08.11.2007, (A.R. 12.08.2008 – M.B. 16.09.2008)
C.C.T. du 16.07.2009, (A.R. 28.04.2010 – M.B. 29.07.2010)
C.C.T. du 19.05.2010,

Article 1

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Article 2

Un régime d'allocations complémentaires en faveur d'ouvriers et ouvrières âgés qui sont licenciés - appelé ci-après : la prépension - est instauré.

Cette prépension est basée sur la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Article 3 - Conditions d'âge et d'ancienneté

3.1- Tous les **ouvriers**, qui sont licenciés par l'employeur sans motif grave ont droit à la prépension et aux allocations complémentaires, prévues à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006, à condition qu'ils :

- soient âgés de 60 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail;
- puissent justifier 30 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

3.2- Toutes les **ouvrières**, qui sont licenciées par l'employeur sans motif grave ont droit à la prépension et aux allocations complémentaires, prévues à Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006, à condition qu'elles :

- soient âgées de 60 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail;
- puissent justifier 26 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Article 4

L'âge prévu à l'article 3 de la présente Convention Collective doit être atteint au moment où le délai de préavis prend réellement fin..

Article 5

Pour bénéficier de ce régime de prépension, les ouvriers et ouvrières doivent en plus remplir les conditions suivantes :

- avoir été occupés dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans;
- avoir été occupés d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours de la prépension.

Article 6

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la Convention Collective de Travail numéro 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, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006, s'appliquent à la présente prépension sectorielle. Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente Convention Collective de Travail, maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés. Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour 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.

Article 7

Les ouvriers et ouvrières qui sont prépensionnés, en application de la présente Convention Collective de Travail, doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des "groupes à risque", comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990, chapitre XI: "Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel."

Article 8

Pour le calcul de la rémunération nette de référence, il sera tenu compte, le cas échéant, des différences barémiques avec le revenu mensuel minimum moyen garanti conformément aux modalités de la Convention Collective de Travail du 22 mai 2003 (A.R. du 5 juin 2004; M.B. du 7 juillet 2004).

Article 9

L'indemnité complémentaire de la prépension mensuelle payée par le Fonds sus-mentionné s'élèvera au minimum à € 91,38.

L'indemnité complémentaire en cas d'une prépension prise après une réduction des prestations de travail à mi-temps ou après une diminution de carrière de 1/5, comme prévues à la C.C.T. n° 77, est calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière) passe à la prépension, si l'ouvrier(ière) n'avait pas bénéficié de la réduction des prestations de travail ou d'une diminution de carrière.

Article 10

§ 1.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

§ 2.

Le Fonds Commun de l'Entretien du Textile paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds de sécurité d'existence précité, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 23 décembre 2009 et par la loi contenant des dispositions diverses du 30 décembre 2009, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le Fonds Commun de l'Entretien du Textile ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

De cette façon et conformément à l'article 17 §1, deuxième alinéa de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, il est dérogé à la règle prévue à l'article 17 §1, premier alinéa de l'arrêté royal précité.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3.

Comme prévu à l'article 6 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail 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'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié le prépensionné, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 23 décembre 2009 et par la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009.

Par conséquent, aussi bien le prépensionné que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Commun de l'Entretien du Textile. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

Considérant entre autres les dispositions de l'arrêté royal du 29 mars 2010, portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, le prépensionné est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Article 11

Selon l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et l'arrêté royal du 3 mai 2007, toutes les sanctions, à savoir :

- les amendes administratives éventuelles,
- une allocation forfaitaire compensatoire journalière de l'O.N.Em.,
- les amendes correctionnelles éventuelles.

sont à charge des employeurs qui ne respectent pas l'obligation de remplacement,

Article 12

La présente Convention Collective de Travail remplace, avec effet au 1^{er} avril 2010, les conventions collectives de travail des 16 juillet 2009 et 19 mai 2010 concernant la prépension à 60 ans.

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er avril 2010 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2011.

=====