

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 JUNI 2017
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE OUDERE
WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE OP
HET OGENBLIK VAN DE BEEINDIGING VAN DE
ARBEIDSOVEREENKOMST 58 JAAR OF 59 JAAR OF
OUDER ZIJN, EEN BEROEPSVERLEDEN VAN TENMINSTE
33 JAAR ALS LOONTREKKENDE KUNNEN LATEN GELDEN
EN 20 JAAR NACHTPRESTATIES HEBBEN OF
DIE GEWERKT HEBBEN IN EEN ZWAAR BEROEP**

CAO van 19 april 2017: datum registratie 11 mei 2017, registratienummer 139162/CO/120

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 het artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 120 en nr. 121 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2017,

WORDT TUSSEN

Algemeen Christelijk Vakverbond
Algemene Centrale ABVV
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

FEDUSTRIA, federatie van de textiel- hout- en meubelindustrie

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de textielnijverheid en op de werklieden die zij tewerkstellen, met uitzondering van de ondernemingen en de erin tewerkgestelde werklieden die onder de bevoegdheid vallen van de paritaire subcomités van textiel Verviers (P.S.C. 120.01), voor het Vlas (P.S.C. 120.02) en voor de Jute (P.S.C. 120.03).

II. RECHTHEBBENDEN

Artikel 2

§1 De ontslagen werklieden ontvangen, voor zover zij op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van de werkgever, mits zij in de periode van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2017 cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Ontslagen zijn in de periode van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2017, behalve om dringende reden;
- De leeftijd van 58 jaar hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 én op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De ontslagen werklieden ontvangen, voor zover zij op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van de werkgever, mits zij in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Ontslagen zijn in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018, behalve om dringende reden;
- De leeftijd van 59 jaar hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 én op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

§2 Daarnaast moeten de ontslagen werklieden zoals bedoeld in §1 op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voldoen aan volgende voorwaarden:

- a. ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990;
- b. ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende :
 - ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - ofwel gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§3 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in §1 en §2 wordt verstaan het ogenblik dat de werkmán 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 werkmán de onderneming verlaat.

§4 De werknemer die voldoet aan de in §1 en §2 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2018 verstrijkt, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Artikel 3

Naast de voorwaarden vastgesteld door artikel 2 hierboven dienen de werklíeden, om te kunnen genieten van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, bovendien te voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden:

- ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute;
- ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de reglementaire bepalingen ter zake.

III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De in artikel 2 §1 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.

Artikel 5

Aan de werklíeden die tot onderhavig stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage toetreden, wordt maandelíjks een aanvullende vergoeding betaald door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, driemaandelíjks bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Textielnijverheid en het Breiwerk (hierna het Fonds genoemd) kan terugvorderen.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten eveneens door de werkgever betaald. Het bedrag van deze bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, kan eveneens door de werkgever driemaandelijks bij het Fonds teruggevorderd worden.

Artikel 6

De in artikel 2 en 3 bedoelde werklieden 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 werklieden die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Artikel 7

In afwijking van artikel 6 hebben de in artikel 2 en 3 bedoelde werklieden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, 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.

Artikel 8

§1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, 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 6 en artikel 7 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, 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 §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 §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 vergoeding geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in §1 en §2 bedoelde werknemers leveren aan hun laatste werkgever het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 9

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

Artikel 10

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 euro bruto per maand, toegekend in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor werklieden, wordt verhoogd tot 99,16 euro bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen hoger komt te liggen dan de drempel die voor de werknemer zonder gezinslast in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de werknemersbijdrage van 6,5 %, ingehouden op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

Artikel 11

Het netto referteloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot 940,14 euro 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 sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 euro is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.939,70 euro sinds 1 juni 2017. 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 referteloon wordt afgerond naar hogere euro.

Artikel 12

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden 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 werklieden wordt als brutoloon beschouwd het loon dat zij gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde refertemaand hebben verdiend.
3. Voor de werklieden 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 refertemaand 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 de werklieden die gedurende de ganse refertemaand niet hebben gewerkt, wordt berekend alsof zij aanwezig waren geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de werklieden, krachtens de bepalingen van hun arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de refertemaand moeten werken en zij al die tijd niet hebben gewerkt, wordt hun brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de werklieden 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 arbeider in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 16 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke refertemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen refertemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 13

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling 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 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 werklieden 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.

VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

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

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 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 werkman bedoeld in de artikelen 2 en 3 en 8 zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in hoofdstuk III voorziene aanvullende vergoeding.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 16

Vooraleer één of meerdere werklieden bedoeld bij artikel 2 en 3 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, werklieden die aan het in artikel 2, §1 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 werklieden van de onderneming.

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

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kunnen de arbeider 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 werklieden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. EINDBEPALINGEN

Artikel 17

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds vastgesteld.

Artikel 18

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door de beheerraad van het Fonds beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17, nr. 120 en nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 19

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

Artikel 20

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018.

Gedaan te Gent op 30 juni 2017

Namens Algemeen Christelijk Vakverbond,
Dhr. Jan Callaert

Namens Algemene Centrale ABVV,
Dhr. Elie Verplancken

Namens Algemene Centrale der
Liberale Vakbonden van België,
Dhr. Bart De Crock

Namens FEDUSTRIA, federatie van de
textiel- hout- en meubelindustrie,
Dhr. Marc Blomme

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 JUIN 2017
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE
EN FAVEUR DE CERTAINS TRAVAILLEURS AGES QUI SONT
LICENCIES ET QUI AU MOMENT DE LA FIN DU CONTRAT
DE TRAVAIL ONT 58 ANS OU 59 ANS OU PLUS, QUI PEUVENT
PREVALOIR D'UN PASSE PROFESSIONNEL D'AU MOINS 33 ANS
EN TANT QUE TRAVAILLEUR SALARIE ET QUI ONT 20 ANS DE
PRESTATIONS DE NUIT OU QUI ONT EXERCE UN METIER LOURD**

CCT du 19 avril 2017: date d'enregistrement 11 mai 2017, numéro d'enregistrement 139162/CO/120

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

Vu la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail;

Vu l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Vu les conventions collectives de travail n° 120 et n° 121 conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017 ;

Vu la convention collective de travail générale nationale du 30 juin 2017,

IL EST CONVENU ENTRE

Confédération des Syndicats Chrétiens
Centrale Générale FGTB
Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part,

ET

FEDUSTRIA, la fédération des industries du textile, du bois et de l'ameublement d'autre part,

CE QUI SUIT:

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises textiles relevant de la compétence de la Commission paritaire pour l'industrie textile et aux ouvriers et ouvrières

(dénommés ci-après ouvriers) qu'elles occupent, à l'exception des entreprises et des ouvriers y occupés relevant de la compétence des sous-commissions paritaires pour le textile de Verviers (S.C.P. 120.01), pour le lin (S.C.P. 120.02) et pour le Jute (S.C.P. 120.03).

II. BÉNÉFICIAIRES

Article 2

§ 1 Les travailleurs licenciés reçoivent, pour autant qu'ils obtiennent, au moment de la cessation du contrat de travail, le droit à des indemnités de chômage légales, une indemnité complémentaire, comme visée à l'article 4, à charge de l'employeur, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions cumulatives suivantes au cours de la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2017 inclus :

- Avoir été licenciés au cours de la période du 1 juillet 2017 au 31 décembre 2017 inclus sauf pour motifs graves ;
- Avoir atteint l'âge de 58 ans au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la cessation du contrat de travail ;
- Pouvoir attester d'un passé professionnel de 33 années en tant que salarié au moment de la cessation du contrat.

Les travailleurs licenciés reçoivent, pour autant qu'ils obtiennent, au moment de la cessation du contrat de travail, le droit à des indemnités de chômage légales, une indemnité complémentaire, comme visée à l'article 4, à charge de l'employeur, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions cumulatives suivantes au cours de la période du 1 janvier 2018 au 31 décembre 2018 inclus :

- Avoir été licenciés au cours de la période du 1 janvier 2018 au 31 décembre 2018 inclus sauf pour motifs graves ;
- Avoir atteint l'âge de 59 ans au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la cessation du contrat de travail ;
- Pouvoir attester d'un passé professionnel de 33 années en tant que salarié au moment de la cessation du contrat.

§ 2 Les travailleurs licenciés visés au § 1 doivent par ailleurs satisfaire aux conditions suivantes au moment de la cessation du contrat de travail :

- a. soit qu'ils ont été occupés pendant 20 années minimum dans un régime de travail visé à l'article 1^{er} de la CCT n° 46 du 23 mars 1990, rendue généralement obligatoire par l'AR du 10 mai 1990 ;
- b. soit qu'ils ont exercé un métier lourd pendant:
 - soit au moins 5 années, calculées de date à date, au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
 - soit au moins 7 années, calculées de date à date, au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un métier lourd:

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipe en au moins deux équipes comprenant au moins deux travailleurs, lesquelles font le même travail, tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipe ;
- le travail dans un régime de travail, comme visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990, rendue généralement obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

§ 3 Par moment de la cessation du contrat de travail aux § 1 et § 2, il faut entendre soit le moment où l'ouvrier(ère) termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où l'ouvrier(ère) quitte l'entreprise.

§ 4 Le travailleur, qui satisfait aux conditions stipulées dans les §1 et § 2 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018 , conserve le droit au complément d'entreprise.

Article 3

En plus des conditions fixées par l'article 2 ci-dessus, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute au cours des 10 dernières années dont au moins 1 an dans les 2 dernières années.

En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux dispositions réglementaires en la matière.

III. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 4

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

Article 5

Aux ouvriers accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, une indemnité complémentaire est payée mensuellement par l'employeur, qui peut la réclamer sur une base trimestrielle auprès du Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile et de la bonneterie (appelé ci-après le Fonds) le remboursement du montant de l'indemnité complémentaire, calculé conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 10.

En outre, les cotisations patronales spéciales imposées par des dispositions légales et des arrêtés d'exécution sont également payées par l'employeur. Le montant de ces cotisations patronales spéciales, dû sur le montant de l'indemnité complémentaire calculée conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 10 ci-dessous, peut également être réclamé sur une base trimestrielle par l'employeur auprès du Fonds.

Article 6

Les ouvriers visés à l'article 2 et à l'article 3 ont, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, droit 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 établies par la réglementation relative aux pensions.

Le régime bénéficie également aux ouvriers qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, demandent à nouveau de bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau des allocations de chômage légales.

Article 7

En dérogation à l'article 6, les ouvriers concernés par l'article 2 et l'article 3 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Economique Européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur employeur pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent 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 des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

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

Article 8

§1 En dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et de l'article 7, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvriers 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.

- §2 En dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et de l'article 7, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, 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 §1 et au §2, lorsque les ouvriers licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, 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 §1 et au §2, 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 pendant laquelle les ouvriers ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les ouvriers visés au §1 et au §2 fournissent à leur dernier employeur la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 9

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.

Article 10

L'indemnité complémentaire, dont le montant brut est inférieur à 99,16 euros par mois, accordée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour ouvriers, est majorée jusqu'à 99,16 euros bruts par mois. Cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pour le travailleur sans charge de famille pris en considération pour le calcul de la cotisation patronale de 6,5 % retenue sur la totalité de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

Article 11

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 euros et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale. Pour le calcul de la cotisation personnelle à la sécurité sociale, sur la rémunération 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 rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.939,70 euros au 1^{er} juin 2017. 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 1^{er} 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.

Article 12

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par les ouvriers, 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 ouvriers payés par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par ceux-ci pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.
3. Pour les ouvriers 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 par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute des ouvriers qui n'ont pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'ils avaient été présents tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de leur contrat, des ouvriers ne sont tenus de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'ont pas travaillé pendant tout ce temps, leur rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans leur contrat.

5. À la rémunération brute obtenue par les ouvriers, qu'ils soient payés 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 l'ouvrier au cours des douze mois qui précèdent la date du licenciement.
6. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, 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, on prendra en considération le mois civil qui précède la date du licenciement.

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 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 1^{er} 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 ouvriers 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 ce calcul de l'adaptation.

VI. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 14

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES

Article 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. L'ouvrier visé aux articles 2 et 3 et à l'article 8 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue au chapitre III.

VIII. PROCÉDURE DE CONCERTATION

Article 16

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers visés à l'article 2 et à l'article 3, l'employeur se concertera 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 ouvriers, répondant aux conditions stipulées dans l'article 2, § 1 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 ouvriers(ères) de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les ouvriers(ères) concerné(e)s par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre aux ouvriers de communiquer à l'employeur leurs objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972 notamment en son article 7, l'ouvrier peut, lors de cet entretien, se faire assister par leur 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 projeté.

Les ouvriers 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'oeuvre.

IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 17

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

Article 18

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du Fonds par référence à et dans l'esprit de convention collective de travail n° 17, n° 120 et n° 121 du Conseil national du Travail.

Article 19

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

Article 20

La présente convention est valable pour la période du 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

Fait à Gand, le 30 juin 2017

Confédération des Syndicats Chrétiens,
M. Jan Callaert

Centrale Générale FGTB,
M. Elie Verplancken

Centrale Générale des Syndicats
Libéraux de Belgique,
M. Bart De Crock

Fedustria, la fédération des industries textile,
du bois et de l'ameublement,
M. Marc Blomme