

**CONVENTION COLLECTIVE DU 19 AOÛT 2005 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE
INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN FAVEUR DE
CERTAINS TRAVAILLEURS AGES LICENCIÉS EN CAS DE PRESTATIONS DE NUIT**

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

Vu la C.C.T. du 19 août 2005 pour les ouvriers(ères) de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers conclue pour les années 2005-2006 ;

Vu la C.C.T. n° 17 conclue le 19.12.1974 au sein du Conseil National du Travail ;

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

IL EST CONVENU ENTRE

La C.S.C. Textura

La F.G.T.B. Textile, Vêtement et Diamant

d'une part,

ET

La Fédération du Textile FEBELTEX

D'autre part,

CE QUI SUIT :

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable à toutes les entreprises textiles relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01) et aux travailleurs qu'elles occupent.

II. PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente C.C.T. règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement et qui peuvent prouver, selon les règles établies par le Ministre de l'Emploi et du Travail, qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils avaient été occupés pendant 20 années minimum dans un régime de travail visé à l'article 1er de la C.C.T. n°46 du 23.03.1990, rendue obligatoire par l'A.R. du 10.05.1990. En outre, ces travailleurs doivent pouvoir justifier, au moment de la cessation du contrat de travail, d'un passé professionnel de 33 années en tant que salarié, au sens de l'article 114 §4 de l'AR du 25.11.1991 relatif à la réglementation du chômage et de la loi du 26.03.1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi et les arrêtés d'exécution.

Article 3

Conformément à la loi précitée, ce régime d'indemnité complémentaire est applicable à tous les travailleurs qui sont licenciés dans la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2007 dès l'âge de 56 ans.

Article 4

En exécution des dispositions de l'article 5 des statuts, fixés par la convention collective de travail du 21 avril 1981, conclue au sein de l'Ane. Commission Paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, instituant un Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, et en fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal, une indemnité complémentaire est accordée aux travailleurs visés aux articles 2 et 3 à charge du Fonds, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont définis ci-après.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-Programme du 22.12.1989, par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, par la loi relative au plan d'action belge pour l'emploi et par les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGİBİH.

2fM0_2Bf15

0 2 -, 2 - »

77.393 16 112001

III. BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974 aux travailleurs visés dans les articles 2 et 3, qui ont atteint l'âge de 56 ans pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail et au moment de la cessation du contrat de travail, c'est-à-dire soit au moment où les travailleurs terminent leurs 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, au moment où les travailleurs quittent l'entreprise.

Article 6

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'article 2 ci-dessus, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin 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 à l'article 2 § 3 de l'arrêté royal du 7.12.1992.

Article 7

Les travailleurs visés à l'article 5 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 travailleurs 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 bis

En dérogation à l'article 7, les travailleurs concernés par l'article 5 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 dernier 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 prépension conventionnelle, 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 doit être calculée comme si les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 8

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 8 bis

L'indemnité complémentaire, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour ouvriers, est majorée jusqu'à 99,16 EUR brut 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 pris en considération pour le calcul de la retenue personnelle du travailleur sans charge de famille à verser à l'Office National des Pensions

Article 9

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 € (37.925 FB) et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 940,14 € est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.096,06 € au 01.01.2005. 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 10

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par les travailleurs, 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 payés par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par eux pour le mois de référence défini au 6. 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 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 travailleurs 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 travailleurs 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. A la rémunération brute obtenue par les travailleurs, 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, perçues distinctement par les travailleurs au cours des douze mois qui précèdent la date du licenciement.

6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 15, il sera décidé de commun accord quel est le 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.

V. ADAPTA TION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 11

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 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 ce calcul de l'adaptation.

VI. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 12

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

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

Article 13

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. Dès lors, les travailleurs licenciés dans les

conditions prévues par l'article 5 devront d'abord épuiser leurs droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

VIII. PROCÉDURE DE CONCERTATION

Article 14

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 5, 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 travailleurs, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier 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 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 aux travailleurs de communiquer à l'employeur leurs objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972 du C.N.T. concernant le statut de la délégation syndicale, notamment en son article 7, les travailleurs peuvent, 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 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'oeuvre.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire est à charge du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

A cet effet, les employeurs sont tenus de faire usage du formulaire adéquat qui peut être obtenu au siège du Fonds, rue de Bruxelles, 41 à 4800 Verviers.

Les directives administratives du Conseil d'Administration du Fonds doivent être observées.

X. DISPOSITIONS FINALES

Article 16

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du Fonds visé à l'article 4.

Article 17

Les difficultés d'interprétation générale de la présente C.C.T. sont réglées par le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers par référence à et dans l'esprit de la C.C.T. n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 18

La présente convention est valable pour la période du 1^{er} janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2007 inclus. Elle est conclue sous la condition suspensive que les lois et arrêtés autorisent pareil régime de prépension.

COLLECTIEVE OVEREENKOMST VAN 19 AUGUSTUS 2005 TOT TOEKENNBVG VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE ONTSLAGEN OUDERE WERKNEMERS IN GEVAL VAN NACHTPRESTATIES

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

Gelet op de C.A.O. van 19 augustus 2005 voor de werklieden (werksters) van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, gesloten voor de jaren 2005-2006;

Gelet op C.A.O. nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19.12.1974;

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

WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN

A.C.V. Textura

A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant

enerzijds,

EN

De textielfederatie FEBELTEX

anderzijds,

WAT VOLGT:

I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01) en op de werknemers die zij tewerkstellen.

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze C.A.O. regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers in geval van ontslag en die, volgens de regels opgesteld door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, kunnen bewijzen dat zij, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, gedurende ten minste 20 jaar tewerkgesteld waren in een arbeidsstelsel bedoeld in artikel 1 van de C.A.O. nr. 46 van 23.03.1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10.05.1990. Bovendien moeten deze werknemers, op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden kunnen aantonen van 33 jaar als loontrekkende, in de zin van artikel 114 § 4 van het K.B. van 25.11.1991 betreffende de werkloosheidsreglementering en van de wet van 26.03.1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid en de uitvoeringsbesluiten

Artikel 3

Overeenkomstig voormelde wet is dit stelsel van aanvullende vergoeding van toepassing op alle werknemers die worden ontslagen in de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2007 vanaf de leeftijd van 56 jaar.

Artikel 4

In uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de statuten, bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1981, gesloten in het vroegere Paritair Comité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers, tót oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers en tót vaststelling van de statuten ervan, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14.09.1981, wordt een aanvullende vergoeding toegekend aan de werklieden bedoeld in de artikelen 2 en 3, ten laste van het Fonds, waarvan het bedrag en de wijze van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen, opgelegd door de artikelen 268 tót 271 van de Programmawet van 22.12.1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten door het Fonds ten laste genomen.

WĒERLEGGING-DĒPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
2 6 -10- 2005	0 2 -12- 2005
	N°

77.393

/r ut 01

III. RECHTHEBBENDEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

De aanvullende vergoeding, bedoeld in artikel 2, heeft betrekking op de toekenning van gelijkaardige voordelen als bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974 op de werknemers bedoeld in de artikelen 2 en 3, die de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, d.w.z. hetzij op het ogenblik waarop de werknemers hun prestaties beëindigen na afloop van de opzeggingstermijn, hetzij, indien er geen opzeggingstermijn is of als er voortijdig een einde wordt gesteld aan de betekende opzegging, op het ogenblik waarop de werknemers de ondememing verlaten.

Artikel 6

Ongeacht de anciënniteitsvoorwaarden vastgelegd door voornoemd K.B. van 7.12.1992 moeten de werknemers, om het conventioneel brugpensioen te kunnen genieten, aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden voldoen:

- hetzij 15 jaar bezoldigde arbeid in de sectoren textiel, breiwerk, kleding, confectie en/of vlasbereiding;
- hetzij 5 jaar bezoldigde arbeid in de sectoren textiel, breiwerk, kleding, confectie en/of vlasbereiding tijdens de laatste 10 jaren, waarvan ten minste 1 jaar tijdens de laatste 2 jaren.

Wat de gelijkgestelde arbeidsdagen betreft moet men verwijzen naar artikel 2 § 3 van het K.B. van 7.12.1992.

Artikel 7

De werknemers bedoeld in artikel 5 hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen genieten, recht op de aanvullende vergoeding tót op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden vastgelegd door de pensioenreglementering.

Het stelsel geldt eveneens voor de werklieden die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van het stelsel wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Artikel 7 bis

In afwijking van artikel 7 hebben de werknemers, waarop artikel 5 van toepassing is, die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte eveneens recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun laatste werkgever voor zover zij de werkloosheidsuitkeringen in het kader van de reglementering inzake conventioneel brugpensioen niet kunnen genieten of kunnen blijven genieten, enkel omdat zijn hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en voor zover zij de werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun land van verblijf.

Deze vergoeding moet berekend worden alsof de werknemers werkloosheidsuitkeringen zouden genieten op basis van de Belgische wetgeving.

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 8 bis

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor arbeiders, wordt verhoogd tót 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding mag niet als gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en van de werkloosheidsuitkeringen de drempel overschrijdt die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de persoonlijke afhouding van de werknemer zonder familielasten die moet gestort worden aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

Artikel 9

Het netto referteloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tót 940,14 € (37.925 BEF) en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 940,14 € is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.096,06 € op 01.01.2005. 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 bovendien herzien op 1 januari van elk jaar, door rekening te houden met de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig hetgeen hierover is beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto referteloon wordt afgerond naar de hogere euro .

Artikel 10

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden verrichte prestaties, waarop inhoudingen gebeuren voor de sociale zekerheid en waarvan de betalingsperiodiciteit geen maand overschrijdt.

Het omvat eveneens de voordelen in natura die onderworpen worden aan inhoudingen van de sociale zekerheid.

De premies of vergoedingen die worden toegekend als tegenwaarde voor werkelijke kosten worden daarentegen niet in aanmerking genomen.

2. Voor de werknemer die per maand betaald wordt is het brutoloon het loon dat hij (zij) verdient voor de referتمااند bepaald in punt 6 hieronder.
3. Voor de werknemer die niet per maand betaald wordt, wordt het brutoloon berekend in functie van het normale uurloon.
Het normale uurloon wordt bekomen door het loon van de normale prestaties van de referتمااند te delen door het aantal normale uren gepresteerd tijdens deze période. Het bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren bepaald door het wekelijkse arbeidsstelsel van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12 komt overeen met het maandloon.
4. Het brutoloon van een werknemer die niet gewerkt heeft tijdens de ganse referتمااند wordt berekend alsof hij (zij) alle werkdagen die in de beschouwde maand begrepen zijn, aanwezig zou geweest zijn.

Als, omwille van de bepalingen in zijn contract, een werknemer niet kan werken tijdens een gedeelte van de referتمااند en gedurende deze tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend in functie van het aantal werkdagen die in zijn contract zijn vastgelegd.

5. Bij het brutoloon dat de werknemer ontvangt, of hij nu per maand of anders wordt betaald, wordt een twaalfde gevoegd van het totaal van de contractuele premies en van het variabel loon waarvan de betalingsperiodiciteit geen maand overschrijdt, apart ontvangen door de werknemer tijdens de twaalf maanden die de ontslagdatum voorafgaan.
6. Bij het overleg, bepaald door artikel 14, zal in onderling overleg beslist worden welke de referتمااند is die in aanmerking moet genomen worden.

Als er geen referتمااند wordt bepaald, zal het de kalendermaand zijn die voorafgaat aan de ontslagdatum.

V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 11

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gekoppeld aan de schommeling het indexcijfer der consumptieprijzen volgens de toepassingsmodaliteiten inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoedingen herzien op 1 januari van elk jaar, in functie van de evolutie van de conventionele lonen, overeenkomstig hetgeen hierover beslist wordt in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de werklieden die tót het stelsel toetreden tijdens het jaar wordt de aanpassing krachtens de evolutie van de conventionele lonen uitgevoerd, rekening houdend met het moment van het jaar waarop de toegang tót het stelsel plaatsvindt; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

VI. BETALINGSPERIODICITEIT VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 12

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN ANDERE VOORDELEN**Artikel 13**

De aanvullende vergoeding mag niet gecumuleerd worden met andere toeslagen of spéciale vergoedingen, die voortvloeien uit het ontslag, die worden toegekend krachtens wettelijke of réglementaire bepalingen. De werklieden, die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarde zullen ontslagen worden zullen dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene vergoeding.

VIII. OVERLEGPROCEDURE**Artikel 14**

Vooraleer een of meerdere werklieden, bedoeld bij artikel 5, te kunnen ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Ongeacht de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tót doel in onderling overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde ontslagcriteria, werklieden die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijds criterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werklieden van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tót ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werklieden per aangetekende brief uit tót een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tót 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 van de N.A.R. betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, inzonderheid artikel 7, kunnen de werklieden zich bij dit onderhoud laten bij staan door hun vakbondsafgevaardigde. Het ontslag kan ten vroegste gebeuren vanaf de tweede werkdag die volgt op de dag van het onderhoud 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. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**Artikel 15**

De betaling van de aanvullende vergoeding valt ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers.

Daarom zijn de werkgevers verplicht gebruik te maken van het gepast formulier dat kan verkregen worden op de zetel van het fonds, rue de Bruxelles, 41 te 4800 Verviers.

De administratieve richtlijnen van de raad van beheer van het Fonds moeten nageleefd worden.

X. SLOTBEPALLNGEN**Artikel 16**

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van deze overeenkomst worden door de raad van beheer van het in artikel 4 bedoelde fonds vastgesteld.

Artikel 17

De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze C .A.O. worden door de raad van beheer van het fonds voor bestaanszekerheid van de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers beslecht in de geest en verwijzend naar de C.A.O. nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 18

Deze overeenkomst is geldig voor de période van 1 januari 2005 tót en met 31 december 2007. Zij wordt gesloten onder de opschortende voorwaarde dat de wetten en besluiten zo een brugpensioenstelsel toelaten.

0

**KOLLEKTIVES ARBEITSABKOMMEN VOM 19. AUGUST 2005 ZUR
GEWÄHRUNG EINER ZUSATZENTSCHÄDIGUNG ZU GUNSTEN BESTIMMTER
ÄLTENER ENTLASSENER ARBEITNEHMER BEI NACTARBEIT**

Auf Grund des Gesetzes vom 7. Januar 1958 bezüglich der Fonds für Existenzsicherheit

Auf Grund des KAA vom 19. August 2005 für die ArbeiterInnen des Textilgewerbes im Verwaltungsbezirk Verviers, das für 2005-2006 abgeschlossen wird;

Auf Grund des KAA Nr. 17, das am 19.12.1974 im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen wurde;

Auf Grund des KE vom 7. Dezember 1992 bezüglich der Gewährung von Arbeitslosengeld bei vertraglicher Frühpension;

WIRD VEREINBART ZWISCHEN:

CSC Textura

FGTB Textil, Kleidung und Diamant
Einerseits

UND

FEBELTEX, Belgischem Textilverband,

Andererseits

FOLGENDES:

I. ANWENDUNGSBEREICH DES ABKOMMENS

Artikel 1.

Dièses kollektive Arbeitsabkommen ist auf aile Textilbetriebe und auf aile darin beschäftigten ArbeiterInnen, die der Zuständigkeit des paritätischen Unterausschusses für das Textilgewerbe im Verwaltungsbezirk Verviers (PUA 120.01) unterliegen, anwendbar.

II. TRAGWEITE DES ABKOMMENS

Artikel 2.

Dièses KAA regelt die Gewährung einer Zusatzentschädigung zu Gunsten bestimmter älterer entlassener Arbeitnehmer, die nach den Regeln des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit beweisen können, dass bei der Arbeitsvertragsbeendigung sie zumindest 20 Jahre in einer Arbeitsregelung beschäftigt wurden, die im Artikel 1 des KAA Nr. 46 vom 23.03.1990, durch den KE vom 10.05.1990 für allgemein verbindlich erklärt wurde, festgelegt wird. Außerdem sollen dièse Arbeitnehmer bei der Arbeitsvertragsbeendigung eine Berufslaufbahn von mindestens 33 Jahren als Lohnarbeiter im Sinne des Artikels 114§4 des KE vom 25.11.1991 bezüglich der Arbeitslosigkeitsregelung und des Gesetzes vom 26.03.1999 bezüglich des belgischen Beschäftigungsplans und der Ausführungserlasse beweisen können.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

2 6 -10- 2005

0 2 -12- 2005

NR.
N°

77.393

(Lo J!ftoo !

Artikel 3

Auf Grund des oben erwähnten Gesetzes gilt dièse Zusatzentschädigung für alle Arbeitnehmer ab dem Alter von 56 Jahren, die zwischen 1. Januar 2005 und 31. Dezember entlassen werden.

Artikel 4

In Ausführung der Bestimmungen des Artikels 5 der Statuten, die durch das im früheren paritätischen Ausschuss für das Textilgewerbe im Verwaltungsbezirk Verviers abgeschlossene KAA vom 21. April 1981 zur Einrichtung eines Fonds für Existenzsicherheit für das Textilgewerbe im Verwaltungsbezirk Verviers und zur Festlegung der Statuten, durch königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärt, bestimmt werden, wird den in den Artikeln 2 und 3 erwähnten ArbeiterInnen eine Zusatzentschädigung zu Lasten des Fonds gewährt; der Betrag und die Gewährungs- und Zahlungsbedingungen werden hier unten festgelegt.

Außerdem werden die in den Artikeln 268 bis 271 des Programmgesetzes vom 22.12.1989, im Artikel 141 des Gesetzes vom 29. Dezember 1990 bezüglich sozialer Bestimmungen sogar in den Ausführungserlassen bestimmten besonderen Arbeitgeberbeiträge vom Fonds bezahlt.

///. BEZUGSBERECHTIGTE DER ZUSATZENTSCHEIDUNG**Artikel 5**

Die im Artikel 2 erwähnte Zusatzentschädigung bezieht sich auf die Gewährung von Vorteilen ähnlich denjenigen, die im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 17 festgelegt werden, das am 19. Dezember 1974 im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen wird, den in den Artikeln 2 und 3 erwähnten Arbeitnehmern, die während der Gültigkeitsdauer dièses Abkommens und bei der Arbeitsvertragsbeendigung - d.h. am Ende der Arbeitsleistungen nach Verlauf der Kündigungsfrist oder bei Abwesenheit einer Kündigungsfrist / frühzeitiger Beendigung der Kündigungsfrist, wenn die Arbeitnehmer den Betrieb verlassen -, das Alter von 56 Jahren erreicht haben.

Artikel 6

Unbeschadet der im oben erwähnten Artikel 2 festgelegten Bedingungen zum Dienstalter sollen die Arbeitnehmer eine der folgenden Voraussetzungen zur Erhaltung der vertraglichen Frühpension erfüllen:

- Entweder 15 Jahre Lohnarbeit in den Sektoren der Textil-, Strickwaren-, Bekleidungs- oder Flachsberbeitungsindustrie.
- Oder 5 Jahre Lohnarbeit in den Sektoren der Textil-, Strickwaren-, Bekleidungs- oder Flachsberbeitungsindustrie in den letzten 10 Jahren mit mindestens einem Jahr in den letzten 2 Jahren.

Für die gleichgestellten Arbeitstage wird auf Artikel 2§3 des KE vom 7.12.1992 berufen.

Artikel 7

Die im Artikel 5 erwähnten Arbeitnehmer haben Recht auf die Zusatzentschädigung bis zum gesetzlichen Pensionsalter unter den Voraussetzungen der Pensionsregelung und, insofern sie Recht auf das gesetzliche Arbeitslosengeld haben.

Dièse Regelung ist auch auf die Arbeitnehmer anwendbar, die vorläufig aus der Regelung ausgetreten sind und, die sich danach wieder auf die Regelung berufen, insofern sie wieder Recht auf das gesetzliche Arbeitslosengeld haben.

Artikel 7 bis

In Abweichung vom Artikel 7 haben die vom Artikel 5 betroffenen Arbeitnehmer, die ihren Hauptwohnsitz in einem Land des Europäischen Wirtschaftsraums haben, auch Recht auf eine Zusatzentschädigung zu Lasten des letzten Arbeitgebers, insofern sie das Arbeitslosengeld im Rahmen der Regelung zur vertraglichen Frühpension nicht (länger) beanspruchen können nur, weil ihr Hauptwohnsitz nicht mehr in Belgien im Sinne des Artikels 66 des königlichen Erlasses vom 25. November 1991 zur Arbeitslosigkeitsregelung ist und, insofern sie der Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes nach Recht auf Arbeitslosengeld haben.

Dièse Entschädigung muss berechnet werden, als ob die Arbeitnehmer das Arbeitslosengeld auf Grund der belgischen Gesetzgebung bekommen würden.

IV. BETRAG DER ZUSATZENTSCHEIDUNG

Artikel 8

Der Betrag der Zusatzentschädigung ist der Hälfte des Unterschieds zwischen Referenznettolohn und Arbeitslosengeld gleich.

Artikel 8bis

Die Zusatzentschädigung, in Höhe von weniger als 99,16€brutto pro Monat, die im Rahmen der vertraglichen Frühpension für Arbeiter zugesprochen wird, wird auf 99,16€brutto pro Monat erhöht. Dièse Erhöhung der Zusatzentschädigung kann nicht dazu führen, dass der brutto monatliche Gesamtbetrag dieser Zusatzentschädigung und des Arbeitslosengeldes höher wird als der berücksichtigte Betrag zur Berechnung des persönlichen Abzugs des Arbeitnehmers ohne Familienlast fürs Landespensionsamt.

Artikel 9

Der Referenznettolohn entspricht dem auf 940,14€ (37.925 BEF) begrenzten monatlichen Bruttolohn, herabgesetzt vom persönlichen Sozialsicherheitsbeitrag und vom Steuerabzug.

Die Schwelle von 940,14€bezieht sich auf den Index 134,52 (1971 = 100) und beträgt 3096,06€am 01.01.2005. Gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 2. August 1971 zur Einrichtung einer Regelung zur Anbindung an den Verbraucherindex ist sie mit den Schwankungen des Verbraucherindex verbunden. Außerdem wird dièse Schwelle jährlich am 1. Januar unter Berücksichtigung der Entwicklung der vertraglichen Löhne gemäss den Beschlüssen vom Nationalen Arbeitsrat darüber angepasst.

Der Referenznettolohn wird auf den nächsthöheren Euro aufgerundet.

Artikel 10

1. Der Bruttolohn enthält die mit den Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer unmittelbar verbundenen vertraglichen Prämien, die Gegenstand von Sozialsicherheitsabzügen sind und, deren Zahlungsperiodizität nicht höher als 1 Monat ist.
Er enthält auch die Vorteile in Naturalien, die Sozialsicherheitsabzügen unterliegen.

Im Gegenteil werden die Prämien oder Entschädigungen, die als Gegenleistung für Ist-Kosten gewährt werden, nicht berücksichtigt.

2. Für die monatlich bezahlten ArbeiterInnen ist der Bruttolohn der Lohn, der für den im Punkt 6 hier unten erwähnten Referenzmonat bezahlt wird.

3. Für die nicht monatlich bezahlten Arbeitnehmer wird der Bruttolohn dem normalen Stundenlohn nach berechnet.

Um den normalen Stundenlohn zu erhalten, muss der Lohn für die normalen Arbeitsleistungen im Referenzmonat durch die Anzahl der in dieser Periode geleisteten Stunden geteilt werden. Das Ergebnis wird dann mit der Arbeitsstundenanzahl, die in der wöchentlichen Arbeitsregelung festgelegt wird, multipliziert; wenn dieses Produkt mit 52 multipliziert und durch 12 geteilt wird, dann bekommt man der Monatlohn.

4. Der Bruttolohn der Arbeitnehmer, die nicht den ganzen Referenzmonat gearbeitet haben, wird berechnet, als ob sie jeden Arbeitstag des Monats anwesend gewesen wären.

Wenn die Arbeitnehmer auf Grund besonderer Bestimmungen des Arbeitsvertrags erst ein Teil des Referenzmonats arbeiten müssen, wird der Bruttolohn auf Grund der Arbeitstageanzahl im Arbeitsvertrag bezahlt.

5. Außer dem monatlich oder anders bezahlten Bruttolohn bekommt der Arbeiter auch 1/12 des Gesamtbetrags der vertraglichen Prämien und des veränderlichen Lohnteils, deren Zahlungsperiodizität einen Monat nicht übertrifft und, die er in den letzten 12 Monaten vor dem Entlassungsdatum bekommt hat.

6. Bei der im Artikel 15 erwähnten Konzertierung wird der Referenzmonat einvernehmlich bestimmt.

Wenn kein Referenzmonat bestimmt wird, wird der Referenzmonat der Kalendermonat unmittelbar vor der Entlassung.

V. ANPASSUNG DES BETRAGS DER ZUSATZENTSCHÄDIGUNG

Artikel 11

Der Betrag der bezahlten Zusatzentschädigungen ist an den Verbraucherindex angebunden gemäß den Bestimmungen über Arbeitslosigkeit des Gesetzes vom 2. August 1971.

Außerdem wird der Betrag dieser Entschädigungen jährlich am 1. Januar unter Berücksichtigung der Entwicklung der vertraglichen Löhne gemäss den Beschlüssen vom Nationalen Arbeitsrat darüber angepasst. Für die Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres in die Regelung eintreten, wird die Anpassung nach der Entwicklung der vertraglichen Löhne unter Berücksichtigung des Zeitpunkts des Eintritts verwirklicht; jedes Vierteljahr wird bei der Berechnung der Anpassung berücksichtigt.

VI. ZAHLUNGSPERIODIZITÄT DER ZUSATZENTSCHÄDIGUNG

Artikel 12

Die Zusatzentschädigung wird monatlich bezahlt.

VII. ZUSAMMENFALLENDER ZUSATZENTSCHÄDIGUNG UND ANDERER VORTEILE

Artikel 13

Die Zusatzentschädigung darf nicht mit anderen Entschädigungen oder besonderen Zulagen kumuliert werden, die als Folge der Entlassung gemäss Regelungs- oder Gesetzbestimmungen gewährt werden. Der unter den Voraussetzungen des Artikels 5 entlassene Arbeiter muss zuerst die Rechte als Folge der Entlassung erschöpfen, bevor er die im Artikel 2 erwähnte Zusatzentschädigung beanspruchen darf.

VIII. KONZERTIERUNGSVERFAHREN

Artikel 14.

Bevor ein Arbeitgeber einen oder mehrere im Artikel 5 erwähnte(n) Arbeitnehmer entlässt, muss er sich mit den Personalsabgeordneten im Betriebsrat oder bei Abwesenheit mit der Gewerkschaftsdelegation verständigen. Unbeschadet der Bestimmungen des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 9 vom 9. März 1972 insbesondere des Artikels 12 hat diese Verständigung zum Ziel einvernehmlich zu beschließen, ob unabhängig von den Entlassungskriterien im Betrieb bestimmte Arbeitnehmer, die die im Artikel 3 erwähnte Altersvoraussetzung erfüllen, vorrangig entlassen werden können, um die Zusatzregelung beanspruchen zu können.

Bei Abwesenheit eines Betriebsrats oder einer Gewerkschaftsdelegation im Betrieb findet diese Konzertierung mit den vertretenden Arbeitnehmerorganisationen oder bei Abwesenheit mit den Arbeitnehmern im Betrieb statt.

Bevor der Arbeitgeber einen Beschluss über die Entlassung trifft, fordert er die betroffenen Arbeitnehmer per Einschreibebrief zu einem Gespräch am Sitz des Betriebs während der Arbeitszeit auf. Dieses Gespräch hat zum Ziel, dass die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ihre Einwände gegen die geplante Entlassung mitteilen können. Gemäss dem kollektiven Arbeitsabkommen NAR vom 3. Mai 1972 über das Statut der Gewerkschaftsdelegation insbesondere dem Artikel 7 können die Arbeitnehmer bei diesem Gespräch von ihrem Gewerkschaftsdelegierten beigegeben werden. Die Entlassung kann frühestens am zweiten Arbeitstag nach dem (geplanten) Gespräch stattfinden.

Die Arbeitnehmer können die Zusatzregelung annehmen oder verweigern; in diesem Fall gehören sie dann zur Arbeitskräftereserve.

IX ZÄHLUNG DER ZUSÄTZLICHEN SCHÄDIGUNG

Artikel 15

Die Zusatzentschädigung wird vom Fonds für Existenzsicherheit des Textilgewerbes im Verwaltungsbezirk Verviers bezahlt.

Dazu sollen die Arbeitgeber das passende Formular benutzen, das am Sitz des Fonds, rue de Bruxelles, 41, 4800 Verviers zu erhalten ist.

Die administrativen Richtlinien des Verwaltungsrats des Fonds müssen berücksichtigt werden.

X ENDBESTIMMUNGEN

Artikel 16

Die Verwaltungsformalitäten zur Ausführung dieses Abkommens werden vom Verwaltungsrat des im Artikel 4 erwähnten Fonds bestimmt.

Artikel 17

Die allgemeinen Auslegungsprobleme bei diesem KAA werden vom Verwaltungsrat des Fonds für Existenzsicherheit des Textilgewerbes im Verwaltungsbezirk Verviers und im Sinne des KAA Nr. 17 des Nationalen Arbeitsrats geregelt.

Artikel 18

Dieses Abkommen ist für die Periode vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2007 abgeschlossen.