

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 APRIL 2006 TOT TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN BEPAALDE OUDERE WERKNEMERS IN GEVAL VAN ONTSLAG

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:

7. 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 bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag.

Artikel 3

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 §2 van het koninklijk besluit van 7.12.1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, wordt de minimumleeftijd om deze aanvullende vergoeding te kunnen genieten op 58 jaar vastgesteld.

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.

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 alle werknemers die onvrijwillig werkloos zijn, die, tijdens de période van 1 januari 2005 tót en met 31 december 2007, recht zullen hebben op de wettelijke werkloosheidsuitkeringen en die de leeftijd zullen bereikt hebben vermeld in artikel 3 de eerste dag die recht geeft op deze uitkeringen.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

10-04-2006 | E 7 -OV 2006

NR.
N°

79.569 | 6 | 12001

Ongeacht de voorwaarde volgens dewelke de minimumleeftijd bedoeld in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van deze C.A.O. mag de eerste dag die reëdit geeft op de wettelijke werkloosheidsuitkeringen liggen na 31.12.2007, als deze het gevolg is van de verlenging van de opzeggingstermijn door de toepassing van de artikelen 38 § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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 venichte 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. BETALINGS PERIODICITEIT VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 12

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

VILCUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN ANDERE VOORDELEN

Artikel 13

De aanvullende vergoeding mag niet gecumuleerd worden met andere toeslagen of speciale 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 zijnd 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. SLOTBEPALINGEN

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. Deze collectieve arbeidsovereenkomst herroept en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 augustus 2005 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag, geregistreerd onder het nummer 77392.

v

**CONVENTION COLLECTIVE DU 7 AVRIL 2006 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ
COMPLÉMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS
TRAVAILLEURS AGES EN CAS DE LICENCIEMENT**

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

LaC.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 CCT règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article 3 §2 de l'arrêté royal du 17.12.1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de cette allocation complémentaire est fixé à 58 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 du 14.09.1981, une indemnité complémentaire est accordée aux ouvriers(ières) visé(e)s aux articles 2 et 3 à charge du Fonds, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après.

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

NEËRLEQQINQ-DÉPOT	REQISTR.-ENFIËÛISTR.
1 3 -0V 2096	2 ? -QV 2006
	NR. N°

79.569 16/12001

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 de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974 à tous les travailleurs qui seront involontairement mis au chômage, qui auront droit, durant la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2007 inclus, aux allocations de chômage légales et qui auront atteint l'âge mentionné à l'article 3 ci-dessus le premier jour donnant droit à ces allocations.

Sans préjudice de la condition selon laquelle l'âge minimum visé à l'article 3 doit être atteint pendant la durée de validité de la présente C.C.T., le premier jour donnant droit aux allocations de chômage légales peut se situer après le 31.12.2007 si cela est la conséquence de la prolongation du délai de préavis par l'application des articles 38 § 2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 6

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'A.R. du 7.12.1992 précité, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 ans de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation de lin ;
- soit 5 ans de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation de 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'A.R. 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 fixées dans 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'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 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

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

Article 10

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier(ère), 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 à 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 l'ouvrier(ère) qui est payé(e) par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au 6. ci-après.

3. Pour l'ouvrier(ère) qui n'est pas payé(e) 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(ère) ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute d'un(e) ouvrier(ère) qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il (si elle) avait été présente tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un(e) ouvrier(ère) n'est tenu(e) de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu à son contrat.

5. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier(ère), qu'il(elle) soit payé(e) 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 l'ouvrier(ère) au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, 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 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires conventionnels, conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

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

VI. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 12

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait 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, l'ouvrier(ère) licencié(e) dans les conditions prévues par l'article 5 devra d'abord épuiser ses 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 1er janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2007 inclus. Cette convention collective de travail abroge et remplace la convention collective de travail du 19 août 2005 concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement enregistrée sous le numéro 77392.

9

**KOLLEKTIVES ARBEITSABKOMMEN VOM 7. APRIL 2006 ZUR GEWÄHRUNG
EINER ZUSATZENTSCHÄDIGUNG ZU GUNSTEN BESTIMMTER ALTERER
ENTLASSENER ARBEITNEHMER**

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,
Anderseits

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.

Artikel 3

Auf Grund der Bestimmungen des Artikels 3 §2 des königlichen Erlasses vom 7.12.1992 bezüglich der Gewährung von Arbeitslosengeld bei vertraglicher Frühpension wird das Mindestalter, um dièse Zusatzentschädigung beanspruchen zu können, auf 58 Jahren festgelegt.

NEERLEQGING-OÉPÔT | REQISTR > ENREGISTR.

19-04-2006

27-0V 2006

NR.

78.569 16/12/01

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 den königlichen Erlass vom 14.09.1981 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 ZUSATZENTSCHEIDIGUNG

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, allen Arbeitnehmern, die unfreiwillig arbeitslos werden, die in der Période zwischen 1. Januar 2005 und 31. Dezember 2007 Recht auf dem gesetzlichen Arbeitslosengeld haben und, die am ersten Tag ab Beginn des Rechts auf dieses Arbeitslosengeld das im Artikel 3 hier oben erwähnte Alter erreicht haben.

Unbeschadet der Voraussetzung, wonach das im Artikel 3 erwähnte Alter während der Gültigkeitsdauer dieses KAA erreicht werden muss, kann das Recht auf Arbeitslosengeld nach dem 31.12.2007 anfangen, wenn dies die Folge einer Verlängerung der Kündigungsfrist durch Anwendung der Artikel 38 §2 und 38bis des Gesetzes vom 3. Juli 1978 bezüglich der Arbeitsverträge ist.

Artikel 6

Unbeschadet der im oben erwähnten KE vom 7.12.1992 festgelegten Bedingungen zum Dienstalster 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 Flachsbereitungsindustrie.
- Oder 5 Jahre Lohnarbeit in den Sektoren der Textil-, Strickwaren-, Bekleidungs- oder Flachsbereitungsindustrie 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 Friihpension 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 ZUSATZENTSCHÄDIGUNG

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 Friihpension 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 Arbeiter 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 ArbeiterInnen 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 Période 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 ArbeiterInnen, die nicht den ganzen Referenzmonat gearbeitet haben, wird berechnet, als ob sie jeden Arbeitstag des Monats anwesend gewesen wären.

Wenn die ArbeiterInnen 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 Lohnanteils, deren Zahlungsperiodizität einen Monat nicht übertrifft und, die er in den letzten 12 Monaten vor dem Entlassungsdatum bekommt hat.

6. Bei der im Artikel 14 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 Altvoraussetzung 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 beigestanden 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. ZAHLUNG DER ZUSATZENTSCHÄDIGUNG

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

Dièses Abkommen ist für die Période vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2007 abgeschlossen. Dièses kollektive Arbeitsabkommen hebt das kollektive Arbeitsabkommen vom 19. August 2005 zur Gewährung einer Zusatzentschädigung zugunsten bestimmter älterer Entlassener Arbeitnehmer auf und ersetzt es.