

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 OCTOBRE 2009
RELATIF A L'OCTROI D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN CAS
DE LICENCIEMENT DANS LE CADRE DE LA PREPENSION POUR
CERTAINS OUVRIERS AGES MOINS VALIDES ET POUR LES
OUVRIERS AYANT DES PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES**

Neerlegging-Dépôt: 04/12/2009
Regist.-Enregistr.: 21/01/2010
N°: 96975/CO/120.01

Vu l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations ;

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

Vu la convention collective de travail n° 91 conclue le 20 décembre 2007 au sein du Conseil National du Travail ;

Vu la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence ;

IL EST CONVENU ENTRE

La C.S.C. Textura

La FGTB Textile, Vêtement et Diamant

d'une part,

ET

FEBELTEX, la Fédération du Textile,

d'autre part,

CE QUI SUIT :

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises du textile et à tous les ouvriers et ouvrières qui y sont occupés (ci-après dénommés les ouvriers) qui relèvent de la compétence de la Sous-Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers(S-CP 120.01).

Article 2

§1^{er} La présente convention s'applique aux ouvriers moins valides et aux ouvriers ayant des problèmes physiques graves qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail.

§2 Pour l'application de la présente convention, l'on entend par :

1° « ouvriers moins valides reconnus par une autorité compétente » :

- a) les ouvriers qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées, et plus précisément à la Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, au Service bruxellois des personnes handicapées et au « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung » ;
- b) les ouvriers qui remplissent les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration conformément à la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- c) les ouvriers ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65 % dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail ou de la législation relative aux maladies professionnelles ;

2° « ouvriers ayant des problèmes physiques graves » : les ouvriers qui ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, à l'exclusion des personnes qui, au moment de la demande, bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne sont pas occupées en ce sens qu'elles ne fournissent pas de prestations de travail effectives ;

3° « ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves » : les ouvriers ayant été exposés directement à l'amiante au cours de leur activité professionnelle antérieure avant le 1^{er} janvier 1993 pendant au minimum deux années :

- dans des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'amiante ;
- ou dans des fabriques de matériaux en fibrociment.

II. AYANTS DROIT

Article 3

§1^{er} Les ouvriers licenciés au cours de la période de validité de la présente convention collective de travail, visés à l'article 2, qui ont atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent attester d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que salarié à ce moment, perçoivent une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

- §2 En outre, les ouvriers licenciés, visés au § 1 ci-dessus, doivent fournir les preuves suivantes :
- pour les ouvriers moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la présente convention ;
 - pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail, conformément à l'article 19, § 2 de la présente convention ;
 - pour les ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles conformément à l'article 20, § 2 de la présente convention.
- §3 Par le moment de la fin du contrat de travail, visé au § 1^{er} ci-dessus, il faut entendre : soit le moment où l'ouvrier 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 quitte l'entreprise.
- §4 Par dérogation au § 1^{er} ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail, pour autant que le préavis ait été notifié ou que le contrat ait été rompu pendant la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'ouvrier ait atteint l'âge prévu au § 1^{er} pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

Article 4

L'ouvrier conserve également le droit à l'indemnité complémentaire s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 3, § 1 ci-dessus en matière d'âge et de passé professionnel et s'il :

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la présente convention ;
- peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contreseing du formulaire de demande par l'employeur ;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 19 et 20 de la présente convention ;
- et dispose à la fin de la procédure d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 19 et 20 de la présente convention.

Article 5

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté sectorielles suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection, de la préparation du lin et/ou du jute ;

- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection, de la préparation du lin et/ou du 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 assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 6

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

Article 7

§1 Aux ouvrier(ère)s accédant au présent régime de prépension, l'indemnité complémentaire est payée par le fonds social dénommé « Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers » (ci-après dénommé le Fonds). Cette indemnité complémentaire est limitée au montant calculé conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 11.

Les cotisations patronales spéciales, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, et dues 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 11, sont également à charge du Fonds.

§2 Par dérogation au §1 ci-dessus, et en exécution des et conformément aux conditions prévues par l'article 52 de la Loi du 26 juin 2002 relatives aux fermetures d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée aux ouvrier(ère)s qui ont été engagé(e)s dans l'entreprise à partir de 50 ans par le Fonds de fermeture d'entreprise à partir du premier jour du mois qui suit celui où l'ouvrier(ère) bénéficiant de cette indemnité complémentaire de prépension a atteint l'âge de 60 ans.

Article 8

Les ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus ont droit, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, 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 par la réglementation relative aux pensions.

Par dérogation à l'alinéa précédent, ces ouvrier(ère)s ont également droit à une indemnité complémentaire à partir du premier jour du mois calendrier qui suit le mois pendant lequel ils(elles) ne bénéficient plus d'allocations de chômage, uniquement en raison du fait qu'ils ont atteint la limite d'âge fixée par l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, jusqu'au dernier jour du mois calendrier pendant lequel ils(elles) atteignent l'âge de 65 ans.

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

Article 9

Par dérogation à l'article 8, les ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus 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 prépension conventionnelle, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou 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 la base de la législation belge.

Article 10

§1 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, 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, lorsqu'ils reprennent le travail comme salariés 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 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, 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^{er} 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^{er} 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 où 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^{er} 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'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 11

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 12

L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour ouvriers, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, est majorée jusqu'à 99,16 EUR brut par mois. Toutefois, 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 cotisation de 3,5 % du travailleur sans charge de famille, retenue sur le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

Article 13

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 EUR et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale. Pour le calcul de la cotisation personnelle de 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 ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

La limite de 940,14 EUR est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.476,03 EUR au 1^{er} janvier 2009. 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 la décision du Conseil National du Travail.

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

Article 14

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier, 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 l'ouvrier payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.
3. Pour l'ouvrier qui n'est pas payé 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 obtenu de la sorte est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

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

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un ouvrier n'est tenu 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 dans son contrat.

5. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier, qu'il soit payé 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 cet ouvrier au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.
6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 18, il sera décidé d'un 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. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

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 révolution 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. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 16

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

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

Article 17

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 visé aux articles 2 à 5 inclus devra donc d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 6.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 18

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus, l'employeur se concerta 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, d'un commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des ouvriers, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3, § 1^{er}, 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 ouvriers de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre l'ouvrier concerné par lettre recommandée à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'ouvrier de communiquer à l'employeur ses 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 le 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 prévu.

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'œuvre.

IX. RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES

Article 19

§ 1. L'ouvrier qui souhaite être reconnu comme travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande accompagnée d'un dossier auprès du Fonds des accidents du travail.

Le dossier comprend deux volets : d'une part, un volet administratif dans lequel le travailleur apporte suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1 de la présente convention et, d'autre part, un volet médical dans lequel il apporte les éléments nécessaires pour prouver qu'il répond aux conditions prévues à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention pour entrer en ligne de compte comme travailleur ayant des problèmes physiques graves.

Pour la composition du volet administratif, l'ouvrier peut recourir à l'organisme de paiement de son choix qui est agréé dans le cadre de la réglementation du chômage et, pour la composition du volet médical, à l'assistance du conseiller en prévention-médecin du travail.

§ 2. L'ouvrier est considéré comme travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail témoignant qu'il répond à la définition de travailleur ayant des problèmes physiques graves prévue à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention.

X. RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR ASSIMILE A UN TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLEMES PHYSIQUES GRAVES

Article 20

§ 1. L'ouvrier qui souhaite être reconnu comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande auprès du Fonds des maladies professionnelles, avec les pièces justificatives nécessaires de l'exposition à l'amiante au sens de l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

La demande comprend en outre suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1 de la présente convention.

§ 2. Le travailleur est considéré comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles témoignant qu'il répond à la définition de travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves telle que fixée à l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

XI. DISPOSITIONS FINALES**Article 21**

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le Comité de Gestion du Fonds. Les directives administratives du Comité de Gestion du Fonds doivent être respectées par l'employeur.

Article 22

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées pour le Comité de Gestion du Fonds dans l'esprit de et par référence à la convention collective de travail n° 17 et n° 91 du Conseil National du Travail.

Article 23

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

Article 24

La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.

Fait à Verviers, le 23 octobre 2009

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID UIT HET ADMINISTRATIEF
ARRONDISSEMENT VERVIERS

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2009
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING IN GEVAL VAN ONTSLAG IN HET KADER VAN HET
BRUGPENSIOEN VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE
ARBEIDERS EN VOOR ARBEIDERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE
PROBLEMEN**

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 töt vaststelling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact ;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad ;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad ;

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

WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN

Het A.C.V. Textura

Het A.B.V.V. Textiel, KLeding en Diamant

enerzijds,

EN

FEBELTEX, de Textielfederatie,

anderzijds

HET VOLGENDE :

I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op aile textielondernemingen en op aile arbeiders en arbeidsters die er tewerkgesteld zijn (hierna de arbeiders genoemd) die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers(PSC 120.01).

Artikel 2

§1 Deze overeenkomst is van toepassing op de mindervalide arbeiders en op de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen die tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst.

§2 Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder :

1° « mindervalide arbeiders door een bevoegde overheid » :

- a) de arbeiders die aan de medische voorwaarden voldoen om te worden ingeschreven bij een agentschap voor gehandicapte personen, en meer bepaald bij het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, bij "l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées", bij de Brusselse Dienst voor gehandicapte Personen en bij de « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung » ;
- b) de arbeiders die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of op een integratietegemoetkoming overeenkomstig de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;
- c) de arbeiders die een blijvende arbeidsongeschiktheid hebben van meer dan 65 % in het kader van de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen of van de wetgeving betreffende de beroepsziekten ;

2° « arbeiders die ernstige lichamelijke problemen hebben » : de arbeiders die ernstige lichamelijke problemen hebben die volledig of gedeeltelijk werden veroorzaakt door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en die duidelijk verhinderen dat zij hun beroep verder uitoefenen, met uitsluiting van de personen die, op het ogenblik van de aanvraag, een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving betreffende de ziekte-invaliditeitsverzekering en die niet tewerkgesteld zijn in die zin dat zij geen effectieve arbeidsprestaties verrichten ;

3° « arbeiders gelijkgesteld met werknemers die ernstige lichamelijke problemen hebben » : de arbeiders die rechtstreeks werden blootgesteld aan asbest in de loop van hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimaal twee jaar :
 - in bedrijven of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden vervaardigd of verwerkt ;
 - of in fabrieken van materialen in vezelcement

II. RECHTHEBBENDEN

Artikel 3

§1^{er} De arbeiders die werden ontslagen in de loop van de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 2, die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt gedurende de période van 1 januari 2010 tót en met 31 december 2010 en uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik een beroepsverleden kunnen

bewijzen van ten minste 35 jaar als loontrekkende, ontvangen een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever, behalve in geval van ontslag om zwaarwichtige redenen.

§2 Bovendien moeten de ontslagen arbeiders, bedoeld in §1 hierboven, de volgende bewijzen voorleggen :

- voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tót één van de categorieën opgesomd in artikel 2, § 2, 1° van deze overeenkomst ;

- voor de arbeiders die ernstige lichamelijke problemen hebben, dat zij beschikken over een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen, overeenkomstig artikel 19, § 2 van deze overeenkomst ;

- voor de arbeiders gelijkgesteld met werknemers die ernstige lichamelijke problemen hebben, dat zij beschikken over een attest van het Fonds voor de beroepsziekten overeenkomstig artikel 20, § 2 van deze overeenkomst.

§3 Onder het einde van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hierboven, moet worden verstaan : ofwel het ogenblik waarop de arbeider zijn prestaties beëindigt na verloop van de opzeggingstermijn, ofwel, bij gebreke van opzeggingstermijn of wanneer voortijdig een einde wordt gesteld aan de aangekondigde opzeggingstermijn, het ogenblik waarop de arbeider de onderneming verlaat.

§4 In afwijking van § 1 hierboven, kan de opzeggingstermijn of de période gedekt door de opzeggingsvergoeding van de ontslagen arbeider een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzegging werd betekend of de overeenkomst werd verbroken tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de arbeider de leeftijd heeft bereikt bepaald in §1 tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De arbeider behoudt eveneens het recht op de aanvullende vergoeding als hij voldoet aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 3, § 1 hierboven inzake leeftijd en beroepsverleden en als hij:

- een aanvraag heeft ingediend om te worden erkend op basis van deze overeenkomst ;
- kan bewijzen dat hij de werkgever ervan heeft op de hoogte gebracht ofwel per aangetekende brief, ofwel door een brief waarvan een kopie werd ondertekend door de werkgever, ofwel door de medeondertekening van het aanvraagformulier door de werkgever ;
- wordt ontslagen tijdens de erkenningsprocedure vastgesteld in de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst ;
- en op het einde van de procédure beschikt over een attest dat bewijst dat hij erkend is overeenkomstig de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst.

Artikel 5

Bovenop het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, moeten de arbeiders, om recht te kunnen hebben op het conventioneel brugpensioen, voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden :

- ofwel 15 jaar betaalde arbeid in de sectoren textiel, breiwerk, kleding, confectie, vlas en/of jutebereiding ;
- ofwel 5 jaar betaalde arbeid in de sectoren textiel, breiwerk, kleding, confectie, vlas en/of jutebereiding in de loop van de laatste 10 jaar waarvan ten minste 1 jaar in de laatste 2 jaar.

Wat de gelijkgestelde arbeidsdagen betreft, moet worden verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 6

De aanvullende vergoeding betreft de toekenning van voordelen die gelijk zijn aan die welke vastgesteld zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.° 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 7

§1 Aan de arbeiders (-sters) die toetreden tót dit pensioenstelsel wordt de aanvullende vergoeding betaald door het sociaal fonds genoemd « Fonds voor bestaanszekerheid van de textielnijverheid van het administratief arrondissement van Verviers » (hierna het Fonds genoemd). Deze aanvullende vergoeding is beperkt tót het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, zonder afbreuk te doen aan de toepassing van het waarborgmechanisme bedoeld in artikel 11.

De bijzondere werkgeversbijdragen, opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten, en verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar ongeacht de toepassing van het waarborgmechanisme bedoeld in artikel 11, zijn eveneens ten laste van het Fonds.

§2 In afwijking van §1 hierboven, en ter uitvoering van de en overeenkomstig de voorwaarden vermeld in artikel 52 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, wordt de aanvullende vergoeding betaald aan de arbeiders (-sters) die werden indienstgenomen in de onderneming vanaf 50 jaar door het Fonds voor sluiting van ondernemingen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de arbeider (-ster) die deze aanvullende brugpensioenvergoeding ontvangt de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Artikel 8

De arbeiders bedoeld in de artikelen 2 t t en met 5 hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsvergoedingen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding t t de datum waarop zij de vereiste leeftijd bereiken om het wettelijk pensioen te kunnen genieten en onder de voorwaarden vastgesteld door de reglementering betreffende de pensioenen.

In afwijking van de vorige alinéa, hebben deze arbeiders (-sters) eveneens recht op een aanvullende vergoeding vanaf de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de maand tijdens dewelke zij geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten, enkel wegens het feit dat zij de leeftijdsbeperking bereiken die vastgesteld is door artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende reglementering van de werkloosheid, t t de laatste dag van de kalendermaand waarin zij de leeftijd van 65 jaar bereiken.

Het stelsel begunstigt eveneens de arbeiders die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn gestapt en die nadien vragen om er opnieuw in te stappen, voor zover zij opnieuw wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Artikel 9

In afwijking van artikel 8, hebben de arbeiders bedoeld in de artikelen 2 t t en met 5 die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte eveneens recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of blijven genieten in het kader van de reglementering inzake conventioneel brugpensioen, enkel omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer hebben in België in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende reglementering van de werkloosheid en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen krachtens de wetgeving van hun land waar zij verblijven.

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

Artikel 10

§1 In afwijking van de eerste alinéa van artikel 8 en artikel 9, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeiders die werden ontslagen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer zij het werk hervatten als loontrekkenden bij een andere werkgever dan die welke hen ontslagen heeft en die niet t t dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§2 In afwijking van de eerste alinéa van artikel 8 en artikel 9, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeiders die werden ontslagen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden ten laste van de vorige werkgever, in geval van uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit, op voorwaarde dat deze activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort t t dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

- §3 In de gevallen bedoeld in § 1 en § 2, wanneer de ontslagen arbeiders het werk hervatten tijdens de période gedekt door de ontslagvergoeding, hebben zij slechts recht op de aanvullende vergoeding ten vroegste vanaf de dag waarop zij recht zouden hebben gehad op de werkloosheidsuitkeringen als zij de arbeid niet hadden hervat.
- §4 In de gevallen bedoeld in § 1 en § 2, wordt het recht op de aanvullende vergoeding behouden tijdens de gehele duur van de tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of tijdens de gehele duur van de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit, volgens de modaliteiten bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor de gehele période waarin de arbeiders die recht hebben op de aanvullende vergoeding geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze.

De arbeiders bedoeld in § 1 en § 2 verstrekken aan hun vorige werkgever het bewijs van hun wederindienstneming in het kader van een arbeidsovereenkomst of van de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit.

IV BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

ArtikelU

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

ArtikeM2

De aanvullende vergoeding toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor arbeiders, waarvan het bruto bedrag lager ligt dan 99,16 EUR per maand, wordt verhoogd töt 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding mag echter niet töt gevolg hebben dat het totale maandelijkse bruto bedrag van deze aanvullende vergoeding en van de werkloosheidsuitkeringen de drempel overschrijdt die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de bijdrage van 3,5% van de werknemer zonder gezinslast, afgehouden van het totaal bedrag van de sociale uitkering en van de aanvullende vergoeding.

Artikel 13

Het netto referteloon stemt overeen met het maandelijks brutoloon dat maximaal 940,14 EUR bedraagt en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en met de fiscale afhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage op het loon aan 100% moet rekening worden gehouden met de bepalingen van de wet van 20 december 1999 töt toekenning van een werkbonus in 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 EUR is gekoppeld aan de index 134,52 (1971 = 100) en bedraagt dus 3.476,03 EUR op 1 januari 2009. Deze wordt gekoppeld aan de schommelingen van de index der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel voor koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Deze grens wordt bovendien jaarlijks herzien op 1 januari, rekening houdend met de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig het besluit van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 14

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de prestaties die door de arbeider worden verricht, waarvan sociale zekerheidsbijdragen worden afgehouden en waarvan de periodiciteit niet hoger ligt dan een maand.

Het omvat ook de voordelen in natura die zijn onderworpen aan de sociale zekerheidsafhoudingen.

De premies of vergoedingen die worden toegekend in mil voor reële onkosten worden daarentegen niet in rekening genomen.

2. Voor de arbeider die per maand wordt betaald is het brutoloon het loon dat door hem wordt verkregen voor de referتمااند bepaald in punt 6 hieronder.
3. Voor de arbeider die niet per maand wordt betaald wordt het brutoloon berekend in functie van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt verkregen door het loon voor de normale prestaties van de referتمااند te delen door het aantal normale uren gepresteerd in deze période. Het aldus verkregen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren bepaald in het wekelijks arbeidsstelsel van de werknemer ; dit product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12 stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van een arbeider die niet heeft gewerkt gedurende de hele referتمااند wordt berekend alsof hij alle arbeidsdagen aanwezig was geweest in de betrokken maand.

Wanneer een arbeider wegens de bepalingen van zijn overeenkomst enkel verplicht is te werken tijdens een gedeelte van de referتمااند en niet heeft gewerkt gedurende die hele tijd, wordt zijn brutoloon berekend in functie van het aantal arbeidsdagen bepaald in zijn overeenkomst.

5. Aan het brutoloon van de arbeider, ongeacht of hij betaald wordt per maand of anders, wordt een twaalfde toegevoegd van het totaal van de contractuele premies en van het variabel loon waarvan de betalingsperiodiciteit niet hoger ligt dan een maand, die hij apart ontvangt in de loop van de twaalf maanden die voorafgaan aan de datum van ontslag.
6. Ter gelegenheid van het overleg waarin voorzien is in artikel 18, zal in onderlinge overeenstemming worden beslist welke de referتمااند is die moet in aanmerking worden genomen. Wanneer geen referتمااند wordt vastgesteld, zal dit de kalendermaand zijn die voorafgaat aan de datum van het ontslag.

V AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

Het bedrag van de betaalde aanvullende vergoedingen wordt gekoppeld aan de schommelingen van de index der consumptieprijzen volgens de toepassingsmodaliteiten inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoedingen jaarlijks herzien op 1 januari volgens de evolutie van de conventionele lonen, overeenkomstig datgene wat hierover wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeiders die in de loop van het jaar toetreden tôt het stelsel wordt de aanpassing

krachtens de evolutie van de conventionele lonen doorgevoerd, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarin de toetreding tôt het stelsel plaatsvindt ; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor deze berekening van de aanpassing.

VI. PERIODICITES VAN DE BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 16

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

VII. SAMENLOOP VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 17

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere bijzondere vergoedingen of uitkeringen die voortvloeien uit het ontslag, toegekend krachtens wettelijke of réglementaire bepalingen. Derhalve zal de arbeider bedoeld in de artikelen 2 tôt en met 5 dus gebruik moeten maken van al zijn rechten die voortvloeien uit deze bepalingen, alvorens te kunnen aanspraak maken op de aanvullende vergoeding vermeld in artikel 6.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 18

Alvorens één of meerdere arbeiders bedoeld in de artikelen 2 tôt en met 5 te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Ongeacht de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, met name artikel 12, heeft dit overleg tôt doel in onderlinge overeenstemming te beslissen of, onafhankelijk van de ontslagcriteria die van toepassing zijn in de onderneming, arbeiders die beantwoorden aan het leeftijds criterium bepaald in artikel 3, § 1, bij voorrang kunnen worden ontslagen en, bijgevolg, recht hebben op het aanvullend stelsel.

Bij gebreke van ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij gebreke daarvan, met de arbeiders van de onderneming.

Alvorens een beslissing te nemen inzake ontslag, nodigt de werkgever bovendien de betrokken arbeider uit per aangetekende brief voor een onderhoud ten zetel van de onderneming tijdens de arbeidsuren. Dit onderhoud heeft tôt doel het voor de arbeider mogelijk te maken om aan de werkgever zijn bezwaren mede te delen over het beoogde ontslag.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972, met name artikel 7, mag de arbeider zich tijdens dit onderhoud laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde. Het ontslag mag ten vroegste plaatsvinden vanaf de tweede werkdag die volgt op de dag waarop het onderhoud heeft plaatsgevonden of gepland was.

De ontslagen arbeiders hebben de mogelijkheid om ofwel het aanvullend stelsel te aanvaarden, ofwel om dit te weigeren en derhalve deel uit te maken van de werknemersreserve.

IX. ERKENNING ALS WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

Artikel 19

- § 1. De arbeider die wenst te worden erkend als werknemer met ernstige lichamelijke problemen dient een aanvraag in samen met een dossier bij het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Het dossier omvat twee delen : enerzijds een administratief gedeelte waarin de werknemer voldoende ernstige elementen aanbrengt die aantonen dat hij zal voldoen aan de voorwaarden inzake leeftijd en beroepsverleden opgelegd in artikel 3, § 1 van deze overeenkomst en, anderzijds, een medisch gedeelte waarin hij de nodige medische elementen aanbrengt om te bewijzen dat hij voldoet aan de voorwaarden vermeld in artikel 2, § 2, 2° van deze overeenkomst om in aanmerking te komen als werknemer met ernstige lichamelijke problemen.

Voor de samenstelling van het administratief gedeelte, kan de arbeider een beroep doen op de uitbetalingsinstelling van zijn keuze die erkend is in het kader van de werkloosheidsreglementering en, voor de samenstelling van het medisch gedeelte, op de bijstand van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

- § 2. De arbeider wordt beschouwd als werknemer met ernstige lichamelijke problemen als hij beschikt over een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen waaruit blijkt dat hij beantwoordt aan de definitie van werknemer met ernstige lichamelijke problemen vermeld in artikel 2, § 2, 2° van deze overeenkomst.

X. ERKENNING ALS WERKNEMER GELIJKGESTELD MET EEN WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

Artikel 20

- § 1. De arbeider die wenst te worden erkend als werknemer gelijkgesteld met een werknemer met ernstige lichamelijke problemen dient een aanvraag in bij het Fonds voor de beroepsziekten, met de noodzakelijke bewijsstukken van de blootstelling aan asbest in de zin van artikel 2, § 2, 3° van deze overeenkomst.

De aanvraag omvat bovendien voldoende ernstige elementen die bewijzen dat hij zal voldoen aan de voorwaarden inzake leeftijd en beroepsverleden bepaald in artikel 3, § 1 van deze overeenkomst.

- § 2. De werknemer wordt beschouwd als werknemer gelijkgesteld met een werknemer die ernstige lichamelijke problemen heeft als hij beschikt over een attest van het Fonds voor

de beroepsziekten waaruit blijkt dat hij beantwoordt aan de definitie van werknemer gelijkgesteld met een werknemer die ernstige lichamelijke problemen heeft, zoals vastgesteld in artikel 2, §2, 3° van deze overeenkomst.

XI. SLOTBEPALINGEN

Artikel 21

De administratieve formaliteiten die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze overeenkomst worden vastgesteld door het Beheerscomite van het Fonds. De administratieve richtlijnen van het Beheerscomite van het Fonds moeten worden nageleefd door de werkgever.

Artikel 22

De moeilijkheden inzake algemene interpretatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden geregeld voor het Beheerscomite van het Fonds in de geest van en met verwijzing naar collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en nr. 91 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 23

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verkiaard bij koninklijk besluit.

Artikel 24

Deze overeenkomst is van toepassing voor de période van 1 januari 2010 tôt en met 31 december2010.

Gedaan te Verviers, op 23 oktober 2009

A.C.V. Textura,
P. BROCHARD

ABVV Textiel, Kleding en Diamant
R. LANCKOHR

FEBELTEX.de Textielfederatie
M. SIMONIS