

Service public fédéral Emploi, Travail et
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
**ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**
Directie van de Griffie

ERRATUM

**Sous-commission paritaire de l'industrie textile
de l'arrondissement administratif de Verviers**

**CCT n° 127823/CO/120.01
du 21/05/2015**

Correction du texte en néerlandais :

- L'article 17, alinéa 3 doit être corrigé comme suit : « Alvorens een beslissing te nemen inzake ontslag, nodigt de ~~werknemer~~ **werkgever** bovendien de betrokken arbeiders(sters) uit voor een onderhoud ten zetel van de onderneming tijdens de arbeidsuren. Dit onderhoud heeft tot doel het voor de arbeider(ster) mogelijk te maken om aan de werkgever zijn bezwaren mede te delen in verband met het beoogde ontslag. ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de textielnijverheid
uit het administratief arrondissement Verviers**

**CAO nr. 127823/CO/120.01
van 21/05/2015**

Verbetering in de Nederlandstalige tekst :

- Het artikel 17, lid 3 moet als volgt verbeterd worden : « Alvorens een beslissing te nemen inzake ontslag, nodigt de ~~werknemer~~ **werkgever** bovendien de betrokken arbeiders(sters) uit voor een onderhoud ten zetel van de onderneming tijdens de arbeidsuren. Dit onderhoud heeft tot doel het voor de arbeider(ster) mogelijk te maken om aan de werkgever zijn bezwaren mede te delen in verband met het beoogde ontslag. ».

Beslissing van

17-09-2015

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE
DE L'ARRONDISSEMENT ADMINISTRATIF DE VERVIERS (S-C.P. 120.01)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 21 MAI 2015
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE
EN FAVEUR DE CERTAINS OUVRIERS QUI AU MOMENT DE LA FIN
DU CONTRAT SONT ÂGÉS DE 60 ANS OU PLUS**

CCT du 7 mai 2014 : date d'enregistrement 24 juillet 2014 ; numéro d'enregistrement 122611/CO/120.01, rendue obligatoire par l'AR du 10 avril 2015

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

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

Vu l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Vu la convention collective de travail du 7 mai 2014 concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement,

IL EST CONVENU ENTRE

L'ACV-CSC Metea,
La Centrale Générale FGTB

d'une part

ET

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

d'autre part,

CE QUI SUIT:

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises textiles relevant de la compétence de la Sous-Commission Paritaire pour l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (S-C.P. 120.01) et et à tous les ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

CHAPITRE II BENEFICIAIRES

Article 2

§1 Les travailleurs licenciés, sauf ceux licenciés pour motif grave, qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la cessation de leur contrat de travail et pendant la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017 inclus, qui peuvent justifier à ce moment d'un passé professionnel en tant que salariés comme stipulé ci-après, et qui obtiennent le droit à des allocations de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visée à l'article 5, à charge du Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers.

Le passé professionnel visé à l'alinéa précédent est de 40 ans pour les hommes.
Le passé professionnel visé à l'alinéa précédent est de 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017 pour les femmes.

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

§3 En dérogation au § 1 ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de licenciement de l'ouvrier licencié peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail pour autant que le délai de préavis ait été notifié ou que le contrat de travail ait été résilié au cours de la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'ouvrier licencié ait atteint l'âge prévu au § 1 ci-dessus au cours de la durée de validité de la convention collective de travail.

Article 3

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié(e)s, les ouvrier(ère)s doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes:

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

En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

Article 4

En dérogation aux articles 2 et 3, les ouvriers qui remplissent les conditions susmentionnées en matière d'âge et d'ancienneté au cours de la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017 inclus mais ne sont licenciés qu'en dehors de la période de validité de cette convention collective de travail, perçoivent une indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité d'existence dans le cadre de la CCT n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage



avec complément d'entreprise. Ce régime ne vaut pas pour les ouvriers n'ayant pas fourni l'attestation que l'employeur a demandé avant le licenciement, conformément à l'article 4 de la CCT n°107.

CHAPITRE III PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 5

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

Article 6

En exécution des dispositions de l'article 5 des statuts, fixés par la convention collective de travail du 28 novembre 2001 (64912/CO/120.01), conclue au sein de l'ancienne 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 27.04.2004, une indemnité complémentaire est accordée mensuellement aux ouvriers(ières) accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette indemnité complémentaire, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, est à charge du Fonds.

Les cotisations patronales spéciales imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, sont également prises en charge par le Fonds.

Les modalités susmentionnées de paiement sont également applicables en cas d'application de la CCT n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise.

Article 7

Les ouvrier(ère)s visé(e)s aux articles 2 à 3 ont droit, dans la mesure où ils(elles) bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils(elles) atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions fixées par la réglementation relative aux pensions.

Le régime bénéficie également aux ouvrier(ère)s qui seraient sorti(e)s temporairement du régime et qui, par après, souhaitent à nouveau bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils(elles) reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

Article 8

Par dérogation à l'article 7, les ouvrier(ère)s concerné(e)s par les articles 2 à 3 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur pour autant qu'ils(elles) ne puissent bénéficier ou qu'ils(elles) ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils(elles) 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(elles) bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

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

Article 9

§1 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvrier(ère)s licencié(e)s dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvrier(ère)s reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licencié(e)s et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licencié(e)s.

§2 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvrier(ère)s licencié(e)s 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 licencié(e)s ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§3 Dans les cas visés au §1 et au §2, lorsque les ouvrier(ère)s licencié(e)s 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(elles) auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.

§4 Dans les cas visés au §1 et au §2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de l'occupation dans les liens d'un contrat de travail ou pendant toute la durée de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, selon les modalités prévues par la présente convention collective de travail et pour toute la période où les ouvrier(ère)s ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les ouvrier(ère)s visé(e)s au §1 et au §2 fournissent à leur dernier employeur la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

CHAPITRE IV MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 10

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 11

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

Article 12

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 euros 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 le salaire à 100 %, il faut tenir compte des dispositions de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

La limite de 940,14 euros est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.780,69 euros au 1^{er} janvier 2014. 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 13

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 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(ère) payé(e) par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au point 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 dans 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(elle) avait été présent(e) 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 dans 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 17, 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.

CHAPITRE V ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 14

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 ouvrier(ère)s 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 le calcul de l'adaptation.

CHAPITRE VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

CHAPITRE VII CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 16

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 les articles 2 à 3 devra d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 5.

CHAPITRE VIII PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvrier(ère)s visé(e)s aux articles 2 à 3, 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, de commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des ouvrier(ère)s, répondant au critère d'âge prévu par l'article 2 § 1, peuvent être licencié(e)s 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 ouvrier(ère)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les ouvrier(ère)s concerné(e)s par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'ouvrier(ère) 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(ère) peut, lors de cet entretien, se faire assister par son 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 ouvrier(ère)s licencié(e)s 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.

b

CHAPITRE IX DISPOSITIONS FINALES**Article 18**

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 observées.

Article 19

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

Article 20

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

Article 21

La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017 inclus.

En dérogation, les articles 4 et 6, 3^e alinéa sont d'application pour une durée indéterminée. Ces dispositions peuvent être dénoncées par chacune des parties par lettre recommandée envoyée au président de la Commission Paritaire et à toutes les parties signataires, moyennant un délai de préavis d'au moins trois mois.

Fait à Verviers, le 21 mai 2015

PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID VAN HET ADMINISTRATIEF
ARRONDISSEMENT VERVIERS (PSC 120.01)

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 MEI 2015
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING
TEN GUNSTE VAN SOMMIGE ARBEIDERS DIE OP HET EINDE VAN
DE OVEREENKOMST 60 JAAR OF OUDER ZIJN**

**CAO van 7 mei 2014 : registratiedatum 24 juli 2014 ; registratienummer
122611/CO/120.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 april 2015**

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

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

Gelet op het KB van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2014 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen,

WORDT OVEREENGEKOMEN TUSSEN

Het ACV-CSC Metea,
De Algemene Centrale ABVV

enerzijds

EN

FEDUSTRIA, de federatie voor de textiel-, hout- en meubelindustrie

anderzijds,

WAT VOLGT :

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielbedrijven die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers (P.S.C. 120.01) en op alle arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen.

HOOFDSTUK II**RECHTHEBBENDEN****Artikel 2**

§1 De werknemers van 60 jaar en ouder die worden ontslagen, behalve wegens dringende redenen, op het ogenblik van de stopzetting van hun arbeidsovereenkomst en gedurende de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017, die op dat ogenblik een beroepsverleden als loontrekkenden kunnen bewijzen, zoals hieronder bepaald, en die het recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsuitkeringen, ontvangen een aanvullende vergoeding zoals bedoeld in artikel 5, ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers.

Het beroepsverleden bedoeld in de vorige alinea bedraagt 40 jaar voor de mannen.
Het beroepsverleden bedoeld in de vorige alinea bedraagt 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017 voor de vrouwen.

§2 Onder ogenblik van de stopzetting van de arbeidsovereenkomst, moet ofwel het ogenblik worden verstaan waarop de arbeider(ster) zijn (haar) prestaties beëindigt na afloop van de opzeggingstermijn, ofwel, bij gebreke van opzeggingstermijn of wanneer vroegtijdig een einde wordt gemaakt aan de betekende opzeggingstermijn, het ogenblik waarop de arbeider(ster) de onderneming verlaat.

§3 In afwijking van § 1 hierboven, kan de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de ontslagvergoeding van de ontslagen arbeider ten einde lopen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst voor zover de opzeggingstermijn werd betekend of de arbeidsovereenkomst werd opgezegd in de loop van de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de ontslagen arbeider de leeftijd heeft bereikt waarin voorzien is in § 1 hierboven in de loop van de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Buiten het vereiste beroepsverleden als loontrekkende(n), moeten de arbeiders(sters) om recht te kunnen hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden :

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

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

Artikel 4

In afwijking van de artikelen 2 en 3, ontvangen de arbeiders die voldoen aan de bovenvermelde voorwaarden inzake leeftijd en anciënniteit in de loop van de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017 maar die pas ontslagen worden buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een aanvullende vergoeding ten

laste van het Fonds voor bestaanszekerheid in het kader van de CAO nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van sommige stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Dit stelsel geldt niet voor de arbeiders die het attest niet hebben bezorgd dat de werkgever heeft gevraagd voor het ontslag, overeenkomstig artikel 4 van de CAO nr. 107.

HOOFDSTUK III BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

De aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2, § 1 betreft de toekenning van voordelen die gelijkaardig zijn met die waarin voorzien is door de arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 6

Ter uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de statuten, vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2001 (64912/CO/120.01), gesloten in het vroegere Paritair Comité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers en tot vaststelling van de statuten ervan, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27.04.2004, wordt maandelijks een aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeiders(sters) die toetreden tot dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze aanvullende vergoeding, waarvan het bedrag en de toekennings- en vereffeningvoorwaarden hierna worden vastgesteld, is ten laste van het Fonds.

De bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten, worden eveneens ten laste genomen door het Fonds.

De bovenvermelde betalingsmodaliteiten zijn eveneens toepasbaar in geval van toepassing van de CAO nr.° 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 7

De arbeiders(sters) bedoeld in de artikelen 2 tot 3 hebben recht, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsvergoedingen genieten, op de aanvullende vergoeding tot de datum waarop zij de leeftijd bereiken die vereist is om het wettelijk pensioen te kunnen genieten en in de omstandigheden vastgesteld door de reglementering betreffende de pensioenen.

Het stelsel komt eveneens ten goede aan de arbeiders(sters) die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn gestapt en die, nadien, opnieuw van het stelsel wensen gebruik te maken, voor zover zij opnieuw wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Artikel 8

In afwijking van artikel 7, hebben de arbeiders(sters) betrokken bij de artikelen 2 tot 3 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 geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de reglementering inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, enkel omdat zij hun hoofdverblijf 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 werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun verblijfsland.

Deze aanvullende vergoeding moet worden berekend alsof de werknemers werkloosheidsuitkeringen genoten op basis van de Belgische wetgeving.

Artikel 9

§1 In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 7 en van artikel 8, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeiders(sters) die werden ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst behouden ten laste van de laatste werkgever, wanneer deze arbeiders(sters) het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan diegene die hen heeft ontslagen en die niet tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoort dan de werkgever die hen heeft ontslagen.

§2 In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 7 en van artikel 8, wordt het recht op de aanvullende vergoeding toegekend aan de arbeiders(sters) die werden ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst behouden ten laste van de laatste werkgever, in geval van uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep op voorwaarde dat deze activiteit niet wordt uitgeoefend voor de rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor de rekening van een werkgever die tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 3-In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.

§ 4-In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, volgens de modaliteiten waarin voorzien is door deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

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

HOOFDSTUK IV BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 10

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

Artikel 11

De aanvullende vergoeding toegekend in het kader van het stelsel voor werkloosheid met bedrijfstoeslag voor arbeiders, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 euro per maand, wordt verhoogd tot 99,16 euro bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het totale maandelijkse brutobedrag van deze aanvullende vergoeding en van de werkloosheidsuitkeringen de drempel overschrijdt die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de bijdrage van 6,5 % van de werknemer zonder gezinslast, afgehouden op het totale bedrag van de sociale uitkering en van de aanvullende vergoeding.

Artikel 12

Het netto referentieloon stemt overeen met het bruto maandloon geplafonneerd op 940,14 euro en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en 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 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 euro wordt gekoppeld aan de index 134,52 (1971 = 100) en bereikt dus 3.780,69 euro op 1 januari 2014. Hij wordt gekoppeld aan de schommelingen van de index van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan de index van de consumptieprijzen.

Deze grens wordt bovendien elk jaar op 1 januari herzien, rekening houdend met de evolutie van de conventionele lonen overeenkomstig datgene wat hierover wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto referentieloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Artikel 13

1. Het bruto loon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werknemer verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

2. Voor de per maand betaalde arbeider(ster) wordt als bruto loon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referتمااند heeft verdiend.

3. Voor de arbeider (ster) die niet per maand wordt betaald, wordt het bruto loon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt verkregen door het loon voor de normale prestaties van de referتمااند te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus verkregen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de arbeider(ster); dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het bruto loon van een arbeider(ster) die gedurende de ganse referتمااند niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een arbeider(ster), krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referتمااند moet werken en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn bruto loon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in zijn arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de arbeider(ster) verdiende bruto loon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die werknemer in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

6. Naar aanleiding van het bij artikel 17 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referتمااند rekening moet worden gehouden.

Indien geen referتمااند is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

HOOFDSTUK V AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de ontwikkeling van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien, in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig datgene wat hierover beslist wordt in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de arbeiders(sters) die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met

de maand waarin de toetreding tot het stelsel plaatsvindt; elk trimester wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

HOOFDSTUK VI. PERIODICITEIT VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurt maandelijks.

HOOFDSTUK VII CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 16

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere bijzondere vergoedingen of uitkeringen die voortvloeien uit het ontslag, toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. Derhalve moet de arbeider(ster) die werd ontslagen in de omstandigheden waarin voorzien is door de artikelen 2 tot 3 eerst de rechten opgebruiken die voortvloeien uit deze bepalingen, alvorens aanspraak te kunnen maken op de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 5.

HOOFDSTUK VIII OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Alvorens één of meerdere arbeiders(sters) bedoeld in de artikelen 2 tot 3 te ontslaan, overlegt de werkgever met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, in het bijzonder aan artikel 12, heeft dit overleg tot doel, in onderlinge overeenstemming te beslissen of, onafhankelijk van de ontslagcriteria die van kracht zijn in de onderneming, arbeiders(sters) die beantwoorden aan het leeftijdscriterium waarin voorzien is in artikel 2 § 1, bij voorrang kunnen worden ontslagen en, derhalve, recht hebben op het aanvullend stelsel.

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

Alvorens een beslissing te nemen inzake ontslag, nodigt de werkgever bovendien de betrokken arbeiders(sters) uit voor een onderhoud ten zetel van de onderneming tijdens de arbeidsuren. Dit onderhoud heeft tot doel het voor de arbeider(ster) mogelijk te maken om aan de werkgever zijn bezwaren mede te delen in verband met het beoogde ontslag.

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

De ontslagen arbeiders(sters) hebben de mogelijkheid om ofwel het aanvullend stelsel te aanvaarden, ofwel om dit te weigeren en derhalve deel uit te maken van de reserve van arbeidskrachten.

HOOFDSTUK IX SLOTBEPALINGEN

Artikel 18

De administratieve formaliteiten die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze overeenkomst worden vastgesteld door het Beheerscomité van het Fonds.

De administratieve richtlijnen van het Beheerscomité van het Fonds moeten worden nageleefd.

Artikel 19

De moeilijkheden inzake algemene interpretatie van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgelost door de raad van bestuur van het Fonds met verwijzing naar en in de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 20

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

Artikel 21

Deze overeenkomst is van toepassing voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

In afwijking zijn de artikelen 4 en 6, 3de lid van toepassing voor onbepaalde tijd. Deze bepalingen kunnen worden opgezegd door elke partij met een aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan alle ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden.

Gedaan te Verviers, op 21 mei 2015