

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

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari  
2016*

*Convention collective de travail du 28 janvier 2016*

Toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn, een beroepsverleden van ten minste 35 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden en gewerkt hebben in een zwaar beroep

Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains ouvriers qui au moment de la fin du contrat sont âgés de 58 ans ou plus, qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que travailleur salarié et qui ont exercé un métier lourd

*I. Toepassingsgebied van de overeenkomst*

*Ier. Champ d'application de la convention*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textielondernemingen en op alle daarin tewerkgestelde arbeiders en arbeidsters (hierna "werklieden" genoemd) die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PSC 120.01).

Article 1er. 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 (SCP 120.01).

*II. Rechthebbenden*

*II. Bénéficiaires*

Art. 2. § 1. De ontslagen werklieden, behalve om dringende redenen, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 58 jaar of ouder zijn en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, gewerkt hebben in een zwaar beroep en die gedurende deze periode recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 4, ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 2. § 1er. Les ouvriers licenciés, sauf ceux licenciés pour motif grave, qui, au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016 inclus sont âgés de 58 ans ou plus qui, au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que travailleur salarié d'au moins 35 années, qui ont exercé un métier lourd et qui obtiennent pendant cette période le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visé à l'article 4, à charge du Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 3. Voor de toepassing van § 1 en § 2 wordt als "zwaar beroep" beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

§ 4. Onder "het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst", bedoeld in § 1 hiervoor, wordt verstaan : het ogenblik dat de werkmán uit dienst treedt na het verstrijken van de opzeggings-termijn of, wanneer er geen opzegging werd betekend of wanneer aan de betekende opzeggingstermijn voortijdig een einde wordt gemaakt, het ogenblik dat de werkmán de onderneming verlaat.

§ 2. De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;
- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

§ 3. Pour l'application des § 1er et § 2, est considéré comme un "métier lourd" :

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

§ 4. Par "moment de la fin du contrat de travail", visé au § 1er ci-dessus, il faut entendre : soit le moment où l'ouvrier termine ses prestations de travail 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.

§ 5. In afwijking van bovenvermelde § 1 mag de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeider een einde nemen na de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzeggingstermijn werd betekend of de arbeidsovereenkomst werd verbroken tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de ontslagen arbeider de leeftijd voorzien in bovenvermelde § 1 heeft bereikt tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. Naast het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden :

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

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

### III. *Betaling van de aanvullende vergoeding*

Art. 4. De in artikel 2, § 1 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974.

§ 5. Par dérogation au § 1er ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié peut prendre fin après la durée de validité de la convention collective de travail, pour autant que le préavis ait été notifié ou que le contrat de travail 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 § 1er pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

Art. 3. Outre le passé professionnel requis en tant que travailleur salarié, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :

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

En ce qui concerne l'assimilation avec des jours de travail, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

### III. *Paiement de l'indemnité complémentaire*

Art. 4. L'indemnité complémentaire visée à l'article 2, § 1er 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.

Art. 5. Aan de werklieden die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag toetreden, wordt de aanvullende vergoeding maandelijks betaald door het sociaal fonds genaamd "Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers" (hierna het fonds genoemd). Die aanvullende vergoeding wordt beperkt tot het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, onverminderd de toepassing van het in artikel 10 bepaald garantiemechanisme.

De bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten, en die verschuldigd zijn op het bedrag van de aanvullende vergoeding berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, zijn eveneens ten laste van het fonds.

Art. 6. De in de artikelen 2 tot en met 3 bedoelde werklieden hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioenge-rechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

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

Art. 5. Aux ouvriers accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée mensuellement 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, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 10.

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 10, sont également à charge du Fonds.

Art. 6. Les ouvriers visés aux articles 2 à 3 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.

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

Art. 7. In afwijking van artikel 6 hebben de in de artikelen 2 tot en met 3 bedoelde werklieden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het fonds voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van het land waar zij verblijven.

Die aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

Art. 8. § 1. In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de werklieden die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het fonds, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 2. In afwijking van de eerste alinea van artikel 6 en artikel 7 behouden de werklieden die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

Art. 7. Par dérogation à l'article 6, les ouvriers concernés 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 du Fonds pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

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

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et à l'article 7, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds, lorsque ces ouvriers reprennent le travail comme travailleur salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 2. Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 6 et à l'article 7, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds, 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. In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werklieden, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.

§ 4. In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep volgens de regels bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werklieden die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

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

#### *IV. Bedrag van de aanvullende vergoeding*

Art. 9. Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

§ 3. Dans les cas visés au § 1er 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 § 1er 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 ouvriers visés au § 1er et au § 2 fournissent au Fonds la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

#### *IV. Montant de l'indemnité complémentaire*

Art. 9. Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Art. 10. De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR bruto per maand, toegekend in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werklieden, wordt verhoogd tot 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen hoger komt te liggen dan de drempel die voor de werknemer zonder gezinslast in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de werknemersbijdrage van 6,5 pct., ingehouden op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

Art. 11. Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto maandloon begrensd tot 940,14 EUR en vermindert met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, op het loon aan 100 pct., dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

De grens van 940,14 EUR is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3 780,69 EUR op 1 januari 2015. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Art. 10. 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 EUR par mois, est majorée jusqu'à 99,16 EUR bruts 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 6,5 p.c. du travailleur sans charge de famille, retenue sur le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

Art. 11. 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 le salaire à 100 p.c., 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 EUR est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3 780,69 EUR au 1er janvier 2015. 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 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.

Art. 12. 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werkmán 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 werkmán wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij gedurende de in navolgende punt 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

3. Voor de werkmán die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.

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

4. Het brutoloon van een werkmán die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

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

Art. 12. 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 ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute 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. Het door de werkman verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met één twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door de werkman in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

6. Naar aanleiding van het bij artikel 16 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden. Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

#### *V. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding*

Art. 13. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de werklieden die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

#### *VI. Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding*

Art. 14. De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren.

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 l'ouvrier au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 16, 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'indemnité complémentaire*

Art. 13. Le montant des indemnités complémentaires payées est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 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 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 calcul de l'adaptation.

#### *VI. Périodicité du paiement de l'indemnité complémentaire*

Art. 14. Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

VII. *Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen*

Art. 15. De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De werkmán, bedoeld in de artikelen 2 en 3 en artikel 8, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 4 en artikel 8 voorziene aanvullende vergoeding.

VIII. *Overlegprocedure*

Art. 16. Vooraleer één of meerdere werklíeden, bedoeld in de artikelen 2 tot en met 3, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werklíeden die aan het in artikel 2, § 1 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werklíeden van de onderneming.

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

VII. *Cumul de l'indemnité complémentaire avec d'autres avantages*

Art. 15. L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. L'ouvrier visé aux articles 2 et 3 et à l'article 8 devra donc d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 et à l'article 8.

VIII. *Procédure de concertation*

Art. 16. Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers visés aux articles 2 à 3, l'employeur se concerte avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider, de commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des ouvriers, répondant au critère d'âge prévu par l'article 2, § 1er 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 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.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972, inzonderheid artikel 7, kan de werkman zich bij dit onderhoud laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen werklieden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

### IX. Eindbepalingen

Art. 17. De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door het beheerscomité van het fonds vastgesteld. De administratieve richtlijnen van het beheerscomité van het fonds moeten door de werkgever nageleefd worden.

Art. 18. De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door het beheerscomité van het fonds beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 113 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 19. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

Art. 20. Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

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 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 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. Dispositions finales

Art. 17. 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.

Art. 18. Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le Comité de gestion du Fonds dans l'esprit de et par référence aux conventions collectives de travail n°17 et n°113 du Conseil National du Travail.

Art. 19. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 20. La présente convention est d'application pour la période du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016 inclus