

Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

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



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

ERRATUM

Sous-commission paritaire de la
préparation du lin
n° 120.02

**CCT n° 75645/CO/120.02
du 15/06/2005**

Correction du texte en français :

- à l'article 9, la montant exprimé en francs belge doit être supprimé comme suit : « *La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à **940,14 EUR** et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale. La limite de **940,14 EUR** est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.096,06 EUR au 01.01.2005.* ».

Correction du texte en français :

- à l'article 4, la dénomination du fonds : « *Fonds de sécurité d'existence de l'industrie du lin* » doit être lue comme suit : « *Fonds de sécurité d'existence de la **préparation*** ».

ERRATUM

Paritair subcomité voor de
vlasbereiding
nr. 120.02

**CAO nr. 75645/CO/120.02
van 15/06/2005**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- in het artikel 9, moet het bedrag in Belgische frank geschrapt worden zoals volgt : « *Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd töt **940,14 EUR** en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. De grens van **940,14 EUR** is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.096,06 EUR op 01.01.2005.* ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- in het artikel 4, de naam van het fonds : « *Fonds de sécurité d'existence de l'industrie du lin* » moet zoals volgt gelezen worden : « *Fonds de sécurité d'existence de la* ».

du lin ».

- à l'article 17, la dénomination du fonds : « *Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie textile et de la bonneterie* » doit être lue comme suit : « *Fonds de sécurité d'existence de la **préparation** du lin* ».

Décision du

préparation du lin ».

- in het artikel 17, de naam van het fonds : « *Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie textile et de la bonneterie* » moet zoals volgt gelezen worden : « *Fonds de sécurité d'existence de la **préparation** du lin* ».

Beslissing van

1 h -0V 2006

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE LA PREPARATION DU LIN

Convention collective de travail du 15 juin 2005 concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés licenciés en cas de licenciement

Vu la CCT. du 16 juin 2003 pour les ouvriers(ières) de l'industrie de la préparation du lin pour les années 2003 et 2004

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'Existence

Vu la CCT. n° 17 du C.N.T. conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail

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

IL EST CONVENU ENTRE

la CSC Textura
la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant
la CGSLB

d'une part,

ET

ABV
VEHA VLAS

d'autre part,

CE QUI SUIT:

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable à toutes les entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire pour la préparation du lin et aux travailleurs qu'elles occupent.

II. PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

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

Article 3

Conformément aux dispositions reprises à l'article 3, §2 de l'AR du 07/12/1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimum

NEERLE6GIN6-DÉPÔT	REGISTR-ENHËGISIH,	NR N°
2 7 -06-;2005	2 6 -07- 2005	

75.645 / 20/120.02

pour bénéficier de cette réglementation d'indemnité complémentaire est fixé à 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2005.

TM

Article 4

En exécution des dispositions de l'article 5 des statuts, fixés par la convention collective de travail du 9 avril 1981, conclue au sein de la Commission Paritaire de la préparation du lin, instituant un Fonds de sécurité d'existence *Defihm Smpaul'in* et en fixant les statuts, rendue obligatoire par arrêté royal, une indemnité complémentaire est accordée aux travailleurs visés aux articles 2 et 3 à charge du Fonds, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont définis ci-après.

De plus les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-Programme du 22/12/1989, par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales et par les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds.

III. BENEFICIAIRES DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974 au travailleurs qui ont involontairement été licenciés et qui, au cours de la période du 1^{er} janvier 2005 jusqu'au 31 décembre inclus peuvent bénéficier d'une allocation de chômage légale et qui, le premier jour qui donne droit à cette allocation, ont atteint l'âge stipulé à l'article 3.

Sans préjudice au critère qui stipule que l'âge minimum repris à l'article 3 doit être atteint au cours de la période de validité de la présente CCT, le premier jour qui donne droit à l'allocation de chômage légale peut se situer après le 31 décembre 2006, pourvu que cela soit dû à la prorogation du délai de préavis suite à l'exécution des articles 38 §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Article 6

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'AR précité du 07/12/1992, les travailleurs doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :

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

En ce qui concerne les jours de travail assimilé, il y a lieu de se référer à l'article 2 §3 de l'AR précité.

Article 7

Les travailleurs visés à l'article 5 ont, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils

atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions établies par la réglementation relative aux pensions.

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

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 8

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

Article 9

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 3.940,14 € et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 3.940,14 € est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.096,06 € au 01.01.2005. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite est en outre révisée au 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à la centaine supérieure.

Article 10

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par les travailleurs, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis aux retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

2. Pour les travailleurs payés par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui pour le mois de référence définie au 6. ci-après.

3. Pour les travailleurs qui ne sont pas payés par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4. La rémunération brute des travailleurs qui n'ont pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'ils avaient été présents tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de leur contrat, des travailleurs ne sont tenus de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'ont pas travaillé pendant tout ce temps, leur rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans leur contrat.

5. A la rémunération brute obtenue par les travailleurs, qu'ils soient payés par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par les travailleurs au cours des douze mois qui précèdent la date du licenciement.

6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 11

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

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires conventionnels, conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

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

VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 12

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

VII. CONCOURS DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES

Article 13

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, les travailleurs licenciés dans les conditions prévues par l'article 5 devront d'abord épuiser leurs droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 14

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 5, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider de commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs, répondant au critère d'âge prévu par l'article 2 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs, ou à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les travailleurs concernés par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre aux travailleurs de communiquer à l'employeur leurs objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7 les travailleurs peuvent, lors de cet entretien, se faire assister par leur délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu ou était projeté.

Les travailleurs licenciés, ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'œuvre.

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire est à charge du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin.

A cet effet, les employeurs sont tenus de faire usage du formulaire adéquat qui peut être obtenu au siège du Fonds, Poortakkerstraat 100 te 9051 Gent (S.D.W.).

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

X. DISPOSITIONS FINALES

8

Article 16

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

Article 17

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

*de la
préparation
des lin*

Article 18

La présente convention est valable pour la période du 1er janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2006 inclus. Elle est conclue sous la condition suspensive que les lois et arrêtés autorisent par ~~le régime de~~ ~~protection~~.

§ JOI

Fait à Gand, le 15 juin 2005

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2005 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen

Gelet op de C.A.O. van 16 juni 2003 voor de werklieden van de vlasbereiding gesloten voor de jaren 2003 en 2004.

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

Gelet op de C.A.O. nr 17 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974

Gelet op het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen

WORDT TUSSEN

het ACV Textura

het ABW-Textiel, Kleding en Diamant

de ACLVB

EN

ABV

VEHA VLAS

enerzijds,

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de Vlasbereiding en op de werklieden die zij tewerkstellen.

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Onderhavige CAO regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REQISM-ENREGISIH.

NR

27-06-2005

26-07-2005

75.645 / CO / 120.02
1

Artikel 3

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, § 2, van het K.B. van 7/12/1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding vanaf 1 januari 2005 vastgesteld op 58 jaar.

Artikel 4

In uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 april 1981, gesloten in het Paritair Subcomité voor de Vlasbereiding tót oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasnijverheid en tót vaststelling van de statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, wordt aan de werklieden bedoeld in de artikelen 2 en 3 een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het Fonds, waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tót 271 van de Programmawet van 22/12/1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds.

III. RECHTHEBBENDEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

De in artikel 2 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, aan alle werklieden die ongewild werkloos worden gesteld en die gedurende de période van 1 januari 2005 tót en met 31 december 2006 recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoeding en op de eerste dag die recht geeft op deze vergoeding de leeftijd hebben bereikt zoals aangeduid in artikel 3 hierboven.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd waarvan sprake in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van onderhavige CAO, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 31 december 2006 indien dit te wijten is aan de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 § 2 en 38 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6

Naast de anciënniteitsvoorwaarden vastgesteld door voormeld KB van 07/12/1992 dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden:

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

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar artikel 2 § 3 van voormeld KB.

Artikel 7

De in artikel 5 bedoelde werklieden hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding t t op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden zoals door deze 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, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 8

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

Artikel 9

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd t t 940,14 Euro en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 940,14 Euro is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt 3.096,06 Euro op 01/01/2005. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie der regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de NAR.

Het netto-referteloon wordt t t het hogere honderdtal afgerond.

Artikel 10

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de arbeider(ster) 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 brutoloon beschouwd het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende punt 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.
3. Voor de arbeider(ster) 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 période 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 arbeider(ster) die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen.

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

5. Het door de arbeider(ster) verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anderszins 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 arbeider(ster) in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 14 voorzien 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

Artikel 11

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 tót 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

Artikel 12

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

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 13

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende spéciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of réglementaire bepalingen. De arbeider(ster), die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarde ontslagen wordt zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene aanvullende vergoeding.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 14

Vooraleer een of meerdere werklieden bedoeld bij artikel 5 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 tôt doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werklieden die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijds criterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

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

Vooraleer een beslissing tôt ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeider(ster) bij aangetekende brief uit tôt een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tôt doel aan de arbeider(ster) de gelegenheid te geven zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kan de arbeider(ster) 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. BETALING AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

De betaling van de aanvullende vergoeding valt ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding.

Te dien einde zijn de werkgevers en werknemers verplicht gebruik te maken van het gepast formulier dat kan bekomen worden op de zetel van voormeld Fonds, Poortakkerstraat 100, 9051 GENT(S.D.W.).

De administratieve richtlijnen van de Raad van Beheer van het Fonds moeten nageleefd worden.

X. EINDBEPALINGEN

ArtikeM6

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Beheerraad van het in artikel 4 bedoelde Fonds vastgesteld.

Artikel 17

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige CAO worden door de beheerraad van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding beslecht in de geest van en refererend naar de CAO nr 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 18

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2005 tôt en met 31 december 2006.