

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE VLASBEREIDING

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 3 JUNI 2009
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE
VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE
WERKLIEDEN MET NACHTPRESTATIES INDIEN ZIJ WORDEN
ONTSLAGEN**

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

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst 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 in geval van conventioneel brugpensioen

Gelet op het KB van 3 mei 2007 töt regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2009 voor de werklieden van de vlasbereiding voor de jaren 2009 en 2010;

WORDT TUSSEN

A.C.V.-C.S.C. Textura
het A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant
de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

ABV

VEHA VLAS

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN :

I.

TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters (ook werklieden genoemd), van de ondernemingen die onder het paritair subcomité voor de vlasbereiding ressorteren.

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen en die kunnen aantonen volgens de regels bepaald door de Minister van Werk, dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 mei 1990. Bovendien moeten deze werklieden op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114 §4 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en van artikel 110 § 1 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en uitvoeringsbesluiten.

Artikel 3

Overeenkomstig voormelde wet en uitvoeringsbesluiten is deze regeling van aanvullende vergoeding van toepassing op de werklieden ontslagen in de période van 1 januari 2009 tót 31 december 2010 die 56 jaar of ouder zijn.

III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

§1 Aan de werklieden bedoeld in de artikelen 2 en 3 die in de période van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010 tót onderhavig brugpensioenstelsel toetreden, wordt een aanvullende vergoeding betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding (hierna het Fonds genoemd), waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

De bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ter zake, worden eveneens door het Fonds betaald.

IV. 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 de werklieden bedoeld in de artikelen 2 en 3 die de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst d.w.z. het ogenblik dat de werklieden uit dienst treden na het verstrijken van de opzeggingsperiode of, wanneer er geen opzegging werd betekend of wanneer aan de betekende opzegging voortijdig een einde wordt gemaakt, het ogenblik dat de werklieden de ondememing verlaten.

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 2010 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 artikel 2 hierboven 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 sector vlasbereiding en/of de sectoren textiel, breigoed, kleding en confectie;
- ofwel 5 jaar loondienst in de sector vlasbereiding en/of de sectoren textiel, breigoed, kleding en confectie tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt verwezen naar de réglementaire bepalingen terzake.

Artikel 7

De in artikel 5 en 6 bedoelde werklieden hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tót op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden zoals door deze pensioen-reglementering vastgesteld.

In afwijking van de voorgaande alinéa, hebben die werknemers ook recht op een aanvullende vergoeding van de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand tijdens welke zij geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten, alleen omdat zij de leeftijdsgrens hebben bereikt die is vastgesteld in artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, tót de laatste dag van de kalendermaand waarin zij 65 jaar worden.

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 werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Artikel 8

In afwijking van artikel 7 hebben de in artikel 5 en 6 bedoelde werklieden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake conventioneel brugpensioen, 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 hun woonland.

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

Artikel 9

§1 In afwijking van de eerste alinéa van artikel 7 en artikel 8 behouden de werknemers 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 tót dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§2 In afwijking van de eerste alinéa van artikel 7 en artikel 8 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze 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 tót dezelfde technische bedrijfseenheid 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 période, 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 période 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.

V BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 10

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

Artikel 11

De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 99,16 EUR bruto per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor werklieden, wordt verhoogd töt 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet töt gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen hoger komt te liggen dan de drempel die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de persoonlijke afhouding voor de werknemer zonder gezinslast die wordt gestort aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

Artikel 12

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. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, op het loon aan 100%, dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de Wet van 20 december 1999 töt 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 3.476,03 EUR op 1 januari 2009. 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 Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar hogere euro.

Artikel 13

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werklieden 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 werklieden wordt als brutoloon beschouwd het loon dat zij gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde referentemaand hebben verdiend.
3. Voor de werklieden die niet per maand worden betaald, wordt het bruto-loon 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 de werklieden die gedurende de ganse referentemaand niet hebben gewerkt, wordt berekend alsof zij aanwezig waren geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien de werklieden, krachtens de bepalingen van hun arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moeten werken en zij al die tijd niet hebben gewerkt, wordt hun brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de werklieden verdiende brutoloon, 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 werklieden 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 referentemaand rekening moet worden gehouden.

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

VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

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.

VII. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

ArtikeM5

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

VIII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET AN PERE VOORDELEN

Artikel 16

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 werklieden, die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarde ontslagen worden zullen dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene aanvullende vergoeding.

IX.

OVERLEGPROCEDURE

Artikel 17

Vooraleer een of meerdere werklieden bedoeld bij artikel 5 en 6 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 arbeids-overeenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging töt 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 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 werklieden van de onderneming.

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

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kunnen de werklieden 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.

X. EINDBEPALINGEN**Artikel 18**

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

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 (Sint-Denijs-Westrem).

Artikel 19

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door de beheerraad van het Fonds beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 20

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

Artikel 21

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010.

Gedaan te Kortrijk op 3 juni 2009

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE LA PREPARATION DU LIN

Convention collective de travail du 3 juin 2009 concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés licenciés en cas de prestations de nuit _____

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

Vu l'A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations

Vu la convention collective de travail du 3 juin 2009 pour les travailleurs du secteur de la préparation du lin conclue pour les années 2009 et 2010,

IL EST CONVENU ENTRE

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

d'une part,

ET

ABV
VEHAVLAS

d'autre part,

CE QUI SUIT:

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective est applicable à tous les employeurs et aux ouvriers et ouvrières (dénommés également travailleurs), des entreprises relevant de la sous-commission paritaire pour la préparation du lin.

II. PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention collective de travail règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains ouvriers âgés en cas de licenciement et qui peuvent prouver, selon les règles établies par le Ministre de l'Emploi et du Travail, qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils avaient été occupés pendant 20 années minimums dans un régime de travail visé à l'article 1^{er} de la convention

collective de travail n°46 du 23 mars 1990, rendue obligatoire par l'A.R. du 10 mai 1990. En outre, ces ouvriers doivent pouvoir justifier, au moment de la cessation du contrat de travail, d'un passé professionnel de 33 années en tant que salarié, au sens de l'article 114 §4 de l'A.R. du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation du chômage et de l'article 110 § 1 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et ses arrêtés d'exécution.

Article 3

Conformément à la loi et aux arrêtés d'exécution précités, ce régime d'indemnité complémentaire est applicable à tous les ouvriers qui sont licenciés dans la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 dès l'âge de 56 ans.

III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 4

§ 1. Aux ouvriers visés aux articles 2 et 3 accédant entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2010 au présent régime de prépension, une indemnité complémentaire est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence pour l'industrie de la préparation du lin (dénommé ci-après le Fonds), dont le montant et les modalités d'attribution et de versement sont déterminés ci-après.

Le Fonds prend également en charge les cotisations patronales spéciales imposées par les dispositions légales et les arrêtés d'exécution en la matière.

IV. 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 collective de travail n°17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974, aux ouvriers visés aux articles 2 et 3, qui ont atteint l'âge de 56 ans pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail et au moment de la cessation du contrat de travail, c'est-à-dire, soit au moment où les ouvriers terminent leurs 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, au moment où les ouvriers quittent l'entreprise.

Sans faire préjudice à la condition que l'âge minimum requis dont il est question à l'article 3, doit être atteint durant la durée de validité de la présente CCT, le premier jour donnant droit à l'allocation de chômage légale peut se situer après le 31 décembre 2008, si cela est dû (à attribuer) à la prolongation de la période de préavis suite à l'application des articles 38 §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 concernant les conventions de travail.

Article 6

Sans préjudice des conditions d'ancienneté fixées par l'article 2 ci-dessus, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté suivantes :

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

En ce qui concerne les jours de travail assimilés, il y a lieu de se référer aux dispositions réglementaires en la matière.

Article 7

Les ouvriers visés à l'article 5 et à l'article 6 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.

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

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

Article 8

En dérogation à l'article 7, les ouvriers concernés par l'article 5 et l'article 6 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Economique Européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de prépension conventionnelle, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

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

Article 9

§1. en dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et de l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvriers reprennent le travail comme 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. En dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et de l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention est maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§3. Dans les cas visés au §1 et au §2, lorsque les ouvriers licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de

chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.

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

Les ouvriers visés au §1 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.

V. 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, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour ouvriers, est majorée jusqu'à 99,16 EUR brut par mois. Cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération pour le calcul de la retenue personnelle du travailleur sans charge de famille à verser à l'Office National des Pensions.

Article 12

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. Pour le calcul de la cotisation personnelle à la sécurité sociale, sur la rémunération à 100%, il faut tenir compte des dispositions de la Loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

La limite de 940,14 EUR est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.476,03 EUR au 1^{er} janvier 2009. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite est en outre révisée au 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément à 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 les ouvriers, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et 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 ouvriers payés par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par ceux-ci pour le mois de référence défini au point 6 ci-après.

3. Pour les ouvriers 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 ouvriers 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 ouvriers 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 ouvriers, 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 ouvriers au cours des douze mois qui précèdent la date du licenciement.

6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 17, 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, on prendra en considération le mois civil qui précède la date du licenciement.

VI. 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 ouvriers qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime ; chaque trimestre est pris en

considération pour ce calcul de l'adaptation.

VII. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

VIII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET 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, les ouvriers 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.

IX. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 17

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers visés à l'article 5 et à l'article 6, 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 de l'entreprise, des ouvriers, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

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

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les ouvriers(ères) 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 aux ouvriers 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 ouvriers 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 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.

X. DISPOSITIONS FINALES

Article 18

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.

A cette fin les employeurs et travailleurs sont obligés d'utiliser le formulaire adéquat qui peut être obtenu au siège du Fonds précité, Poortakkerstraat 100, 9051 Gent (Sint-Denijs-Westrem).

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 valable pour la période du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.

Fait à Courtrai, le 3 juin 2009