

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2009 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 56 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van tenminste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden.**

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 de collectieve arbeidsovereenkomst n° 92 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad van 20 december 2007;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst n° 96 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad van 20 februari 2009;

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**

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. RECHTHEBBENDEN

## Artikel 2

§1 Onderhavige CAO regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werklieden aan wie het ontslag, behalve om dringende redenen, wordt betekend na 31 maart 2007 en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 2007.

§2 Voor de toepassing van §1 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzegtermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 §2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## Artikel 3

§1 De ontslagen werklieden, bedoeld in artikel 2 §1, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de période van 1 juli 2009 tót en met 31 december 2010 56 jaar of ouder zijn en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 40 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en die gedurende deze période recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 5, ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding.

§2 De ontslagen werklieden, bedoeld in §1 hiervoor, moeten bovendien het bewijs kunnen leveren dat voor de leeftijd van 17 jaar gedurende tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd waarvoor sociale zekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren voor 1 september 1983.

§3 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hierboven, wordt verstaan het ogenblik dat de arbeider uit dienst treedt na het verstrijken van de opzeggingstermijn of, wanneer er geen opzegging werd betekend of wanneer aan de betekende opzeggingstermijn voortijdig een einde wordt gemaakt, het ogenblik dat de arbeider de onderneming verlaat.

§4 In afwijking van §1 hiervoor mag de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte période van de ontslagen arbeider een einde nemen buiten 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 §1 hiervoor bereikt heeft tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 4**

Naast het vereiste beroepsverleden als loontrekkende, dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van de volgende sectorale anciënniteitsvoorwaarden:

- ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren vlasbereiding en/of textiel, breigoed, kleding, confectie;
- ofwel 5 jaar loondienst in de 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 verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

## **III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 5**

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.

### **Artikel 6**

In uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2003 betreffende de gecoördineerde statuten van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 1 september 2004, wordt de in artikel 2 bedoelde 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 wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding.

### **Artikel 7**

De in artikelen 2 tót en met 4 bedoelde werklieden hebben, voor zover 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 pensioenreglementering vastgesteld.

In afwijking van de voorgaande alinéa, hebben de 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, tôt de laatste dag van de kalendermaand waarin zij 65 jaar worden.

De regeling geldt eveneens voor de werkiieden 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.

## Artikel 8

§1 In afwijking van de eerste alinéa van artikel 7 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 tôt dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§2 In afwijking van de eerste alinéa van artikel 7 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 tôt 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 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 VERGOEDING**

## **BEDRAG VAN DE AANVULLENDE**

### **Artikel 9**

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering, onverminderd de toepassing van de garantieregling zoals voorzien in artikel 14 van de C.A.O. van 18 juni 2001 afgesloten in het Paritair Subcomité voor de Vlasbereiding.

### **Artikel 10**

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tót 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 tót toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van de 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 NAR.

Het netto-referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

### **Artikel 11**

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 arbeidsdagen 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 arbeidsdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het brutoloon van een arbeider(ster) die gedurende de referentemaand in een stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking was opgenomen wordt berekend conform zijn (haar) initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van de loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Het brutoloon van een arbeider(ster) die gedurende de referentemaand in een stelsel van halftijds brugpensioen was opgenomen wordt berekend conform zijn (haar) initieel contractueel uurrooster voor de aanvang van het halftijds brugpensioen.

6. Het door de arbeider(ster) 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 arbeider(ster) in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
7. Naar aanleiding van het bij artikel 15 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 12

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

### ArtikeM3

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

## VIL CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING METANDERE VOORDELEN

### Artikel 14

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), bedoeld in de artikelen 2 tót en met 4, 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 15

Vooraleer een of meerdere werklieden, bedoeld bij artikelen 2 tót en met 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondememingsraad 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 tót doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werklieden die aan het in artikel 3 §1 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondememingsraad 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 tót ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeider(ster) bij aangetekende brief uit tót een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tót 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 VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 16**

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.).

## **X. EINDBEPALINGEN**

### **Artikel 17**

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding vastgesteld. De administratieve richtlijnen bepaald door de Raad van Beheer van het Fonds moeten door de werkgever worden nageleefd.

### **Artikel 18**

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige CAO worden door de Raad van Beheer 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 19**

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



## **Artikel 20**

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2009 tôt en met 31 december 2010.

Gedaan te Kortrijk jpp 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 ouvriers âgés qui, au moment de la fin du contrat, sont âgés de 56 ans ou plus et peuvent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.**

Vu la loi du 7 janvier 1958 relative aux 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 la convention collective de travail n° 92 conclue le 20 décembre 2007 au sein du Conseil National du Travail ;

Vu la convention collective de travail n°96 conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil National du Travail ;

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 générale nationale du 3 juin 2009 pour les travailleurs de la préparation du lin conclue pour les années 2009-2010,

### 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. BENEFICIAIRES DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

### Article 2

- §1 La présente convention collective de travail règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de notification de licenciement après le 31 mars 2007, exception faite du licenciement pour motif grave, et qui accèdent au régime de prépension après le 31 décembre 2007.
- §2 Pour l'application du §1, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38 §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### Article 3

- §1 Les travailleurs licenciés, visés à l'article 2 §1, qui au moment de la cessation de leur contrat de travail et qui, pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2010 inclus, ont atteint l'âge de 56 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que salarié(e) d'au moins 40 années et qui obtiennent pendant cette période le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visé à l'article 5, à charge du Fonds de Sécurité d'existence de la Préparation du lin.
- §2 En outre, les travailleurs licenciés, visés au §1 ci-dessus, doivent pouvoir prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, avec assujettissement complet à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1<sup>er</sup> septembre 1983.
- §3 Par moment de la cessation du contrat de travail, visé au §1 ci-dessus, il faut entendre soit le moment où l'ouvrier(ère) termine ses prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, le moment où l'ouvrier(ère) quitte l'entreprise.
- §4 En dérogation du § 1, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de rupture de l'ouvrie(è)re licencié(e) peut ainsi prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail pour autant que le délai de préavis ait été notifié ou que le contrat de travail ait été rompu pendant la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'ouvrie(è)re licencié(e) ait atteint l'âge prévu au § 1 pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

### Article 4

Hormis la condition du passé professionnel requis en tant que salarié, les travailleurs doivent, afin de pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à une des conditions d'ancienneté sectorielle suivantes :

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs de la préparation du lin et/ou du textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs de la préparation du lin et/ou du textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la 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 assimilés, il y a lieu de se référer aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

### **III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

#### **Article 5**

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 §1 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.

#### **Article 6**

En exécution des dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> octobre 2003 relative aux statuts coordonnés du Fonds de Sécurité d'Existence pour la Préparation du lin, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 1<sup>er</sup> septembre 2004, l'indemnité complémentaire visée à l'article 2 est accordée à charge du Fonds, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont définis ci-après.

De plus les cotisations patronales exceptionnelles, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, sont également prises en charge par le Fonds de sécurité d'existence de l'industrie du lin.

#### **Article 7**

Les travailleurs visés aux articles 2 jusque 4 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, les travailleurs ont également droit à une indemnité complémentaire à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le mois au cours duquel ils ne reçoivent plus d'allocations de chômage, du seul fait qu'ils ont atteint l'âge maximum fixé à l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation de chômage, jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans.

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.

#### **Article 8**

§1. En dérogation au premier alinéa de l'article 7, les travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre de la présente convention collective maintiennent le droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds quand ils reprennent le travail en tant que salarié auprès d'un autre employeur, appartenant à une autre unité technique d'entreprise, que celui qui les a licenciés.

- §2. En dérogation au premier alinéa de l'article 7, les travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre de la présente convention, maintiennent également le droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds dans le cas où une activité indépendante serait exercée en tant qu'activité principale 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'entreprise que celui qui les a licenciés.
- §3. Dans les cas visés aux §1 et §2, les travailleurs licenciés ont, quand ils reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de préavis, au plus tôt droit à l'indemnité complémentaire 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 aux §1 et §2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant la durée entière de l'emploi sur base d'un contrat de travail ou pendant la durée entière d'une activité indépendante en tant qu'activité principale, et ce selon les règles fixées par la présente convention collective de travail et pour la période tout entière au cours de laquelle les travailleurs qui ont droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeurs complets indemnifiables.

Les travailleurs visés aux §1 et §2 fournissent au Fonds la preuve qu'ils ont été réembauchés sur base d'un contrat de travail ou qu'ils exercent une activité indépendante en tant qu'activité principale.

## **IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

### **Article 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, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 14 de la C.C.T. du 18 juin 2001 conclue dans la sous-commission paritaire de la préparation du lin.

### **Article 10**

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.

Il faut, pour le calcul de la cotisation personnelle à la sécurité sociale sur le salaire à 100%, 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 à la 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 reliée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.476,03 EUR au 01/01/2009. 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<sup>er</sup> 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 11

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 eux pour le mois de référence défini 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. La rémunération brute obtenue par les travailleurs qui pendant le mois de référence étaient en crédit-temps ou en interruption de carrière, est calculée conformément à l'horaire initial contractuel avant le début du crédit-temps ou de l'interruption de carrière.

La rémunération brute obtenue par les travailleurs qui pendant le mois de référence étaient en prépension à mi-temps, est calculée conformément à l'horaire initial contractuel avant le début de la prépension à mi-temps.

6. 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.

7. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 15, 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 12

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 13

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

## VII. CUMUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES

### Article 14

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 les articles 2 jusque 4 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 15

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés aux articles 2 jusque 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale. Sans porter préjudice aux 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 3 §1 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 possibilité 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<sup>1</sup> INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

### **Article 16**

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

## **X. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 17**

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence de la préparation du lin. Les directives administratives du Conseil d'Administration du Fonds doivent être observées par les employeurs.

### **Article 18**

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

### **Article 19**

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



## **Article 20**

La présente convention est valable pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2010 inclus.

Fait à Courtrai, le 3 juin 2009.