

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE VLASBEREIDING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2017 betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

CAO van 7 december 2015: datum registratie 3 maart 2016, registratienummer 132035/CO/120.02

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 artikel 3, §6 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017;

WORDT TUSSEN

het ACV

het ABVV

het 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 arbeiders en arbeidsters die zij tewerkstellen.

Artikel 2

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de mindervalide werklieden en werklieden met ernstige lichamelijke problemen, die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§2 Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1° "mindervalide werklieden erkend door een bevoegde overheid":

a) de werklieden die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden in een agentschap voor personen met een handicap en meer bepaald het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, de Brusselse dienst "Personne Handicapée Autonomie Recherchée" (Phare) en "Dienststelle für Personen mit einer Behinderung";

b) de werklieden die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

c) de werklieden met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 65 % in het kader van de arbeidsongevallenwetgeving of de wetgeving inzake beroepsziekten;

2° "werklieden met ernstige lichamelijke problemen": de werklieden met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, met uitsluiting van personen die op het ogenblik van de aanvraag een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering en niet tewerkgesteld zijn in de zin dat zij geen effectieve arbeidsprestaties leveren;

3° "werklieden gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen": de werklieden met een rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar in:

- ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld,
- of fabrieken van materialen in vezelcement.

II. RECHTHEBBENDEN

Artikel 3

- §1 De tijdens de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst ontslagen werklieden, bedoeld in artikel 2, die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt tijdens de periode van 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2017 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 35 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, ontvangen een aanvullende vergoeding, ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding, behalve in geval van ontslag om dringende reden.
- §2 De ontslagen werklieden, bedoeld in §1 hiervoor, moeten bovendien het bewijs kunnen leveren:
- voor de mindervalide werklieden dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2 §2, 1° van deze overeenkomst;
 - voor de werklieden met ernstige lichamelijke problemen dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen, overeenkomstig artikel 19 §2 van deze overeenkomst;
 - voor de werklieden gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor beroepsziekten overeenkomstig artikel 20 §2 van deze overeenkomst.
- §3 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hiervoor, wordt verstaan het ogenblik dat de werkman 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 De werknemer die de in §1 en §2 vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2017 verstrijkt, behoudt het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding.

De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, §1 vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen voor 1 juli 2016 bij het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, §2 en §3 het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding, wanneer hij pas na 31 december 2016 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen overeenkomstig artikel 19 van deze overeenkomst en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 4

De werkman behoudt eveneens het recht op de aanvullende vergoeding, indien hij voldoet aan de in artikel 3 §1 hiervoor bedoelde voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van onderhavige overeenkomst erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 19 en 20 van onderhavige overeenkomst ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoont dat hij overeenkomstig de artikelen 19 en 20 van onderhavige overeenkomst erkend wordt.

Artikel 5

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

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

III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 6

De 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 7

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 3 §1 en § 4 en artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding, 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 8

De in artikelen 2 tot en met 5 bedoelde werklieden hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk 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, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

Artikel 9

In afwijking van artikel 8 hebben de in de artikelen 2 tot en met 5 bedoelde werklieden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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 werklieden werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

Artikel 10

- §1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 8 en artikel 9 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- §2 In afwijking van de eerste alinea van artikel 8 en artikel 9 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- §3 In de in hierboven §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.
- §4 In de in hierboven §1 en §2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep volgens de regels bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die

recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in hierboven §1 en §2 bedoelde werknemers leveren aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 11

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

Artikel 12

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

Artikel 13

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 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 tot 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 3.862,50 EUR sinds 1 juni 2016. 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 de hogere euro.

Artikel 14

§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 7 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 periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

§4 Het brutoloon van een 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 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 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.

§7 Naar aanleiding van het bij artikel 18 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 15

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

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

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

VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 16

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

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 17

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De arbeider(ster), bedoeld in de artikelen 2 tot en met 5 en artikel 10, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 6 en 10 voorziene aanvullende vergoeding.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 18

Vooraleer een of meerdere werklieden, bedoeld bij artikelen 2 tot en met 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 tot 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 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 tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken arbeider(ster) bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot 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. ERKENNING ALS WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

Artikel 19

§ 1. De werkmán die wenst erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in met een dossier bij het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Het dossier bevat twee luiken: enerzijds een administratief luik waarbij de werknemer voldoende ernstige elementen aanbrengt die aantonen dat hij de voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden, voorzien in artikel 3 §1 van deze overeenkomst, zal vervullen en anderzijds een medisch luik waarbij hij de nodige elementen aanbrengt om te bewijzen dat hij beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 2, §2, 2° van deze overeenkomst om als werknemer met ernstige lichamelijke problemen in aanmerking te komen.

De werkman kan voor de samenstelling van het administratief luik een beroep doen op een uitbetalingsinstelling naar keuze erkend in het kader de werkloosheidsreglementering en voor de samenstelling van het medisch dossier op de bijstand van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

- § 2. De werkman wordt beschouwd als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Fonds voor Arbeidsongevallen dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, §2, 2° van deze overeenkomst beantwoordt.

X. ERKENNING ALS WERKNEMER GELIJKGESTELD AAN EEN WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN

Artikel 20

- § 1. De werkman die wenst erkend te worden als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in bij het Fonds voor Beroepsziekten met de nodige bewijsstukken van de blootstelling aan asbest in de zin van artikel 2 §2, 3° van deze overeenkomst.

De aanvraag bevat bovendien voldoende ernstige elementen die aantonen dat hij de voorwaarden m.b.t. de leeftijd en het beroepsverleden, voorzien in artikel 3 §1 van deze overeenkomst, zal vervullen.

- § 2. De werkman wordt beschouwd als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Fonds voor Beroepsziekten dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, §2, 3° van deze overeenkomst beantwoordt.

XI . BETALING AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 21

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in de artikelen 3 en 4 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 voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding, Poortakkerstraat 100, 9051 GENT (S.D.W.).

XII. EINDBEPALINGEN

Artikel 22

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 voor Bestaanszekerheid voor de Vlasbereiding moeten door de werkgever worden nageleefd.

Artikel 23

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's nr. 17 en nr. 123 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 24

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

Artikel 25

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2017.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE LA PREPARATION DU LIN

Convention collective de travail du 25 avril 2017 concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire, en cas de licenciement, dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides et pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves

CCT du 7 décembre 2015 : date d'enregistrement 3 mars 2016, numéro d'enregistrement 132035/CO/120.02

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 l'article 3, §6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

Vu la convention collective de travail n° 123 conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail;

IL EST CONVENU ENTRE

la CSC
la FGTB
la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

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 s'applique à toutes les entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-Commission Paritaire de la Préparation du Lin et aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Article 2

§1 La présente convention s'applique aux ouvriers moins valides et aux ouvriers ayant des problèmes physiques graves qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§2 Pour l'application de la présente convention, l'on entend par:

1° « ouvriers moins valides reconnus par une autorité compétente »:

- a) les ouvriers qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées, et plus précisément au Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, au Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, au service bruxellois « Personne handicapée Autonomie recherchée » (Phare) et au « Dienststelle für Personen mit einer Behinderung »;
- b) les ouvriers qui remplissent les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration conformément à la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- c) les ouvriers ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65% dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail ou de la législation relative aux maladies professionnelles;

2° « ouvriers ayant des problèmes physiques graves »: les ouvriers qui ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, à l'exclusion des personnes qui, au moment de la demande, bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne sont pas occupées en ce sens qu'elles ne fournissent pas de prestations de travail effectives;

3° « ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves »: les ouvriers ayant été exposés directement à l'amiante au cours de leur activité professionnelle antérieure avant le 1^{er} janvier 1993 pendant au minimum deux années:

- dans des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'amiante;
- ou dans des fabriques de matériaux en fibrociment.

II. BÉNÉFICIAIRES

Article 3

- §1 Les ouvriers licenciés au cours de la période de validité de la présente convention collective de travail, visés à l'article 2, qui ont atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017 inclus et au plus tard, au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent attester, au moment de la fin du contrat de travail, d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que salarié, perçoivent une indemnité complémentaire à charge du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin, sauf en cas de licenciement pour motif grave.
- §2 En outre, les ouvriers licenciés, visés au §1 ci-dessus, doivent fournir les preuves suivantes:
- pour les ouvriers moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, §2, 1^o de la présente convention;
 - pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail, conformément à l'article 19, § 2 de la présente convention;
 - pour les ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles conformément à l'article 20, §2 de la présente convention.
- §3 Par le moment de la fin du contrat de travail, visé au §1^{er} ci-dessus, il faut entendre: soit le moment où l'ouvrier 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 quitte l'entreprise.
- §4 Le travailleur, qui satisfait aux conditions stipulées dans le §1 et le §2 et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2017, conserve le droit à l'indemnité complémentaire, à charge du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin.

Le travailleur souffrant de problèmes physiques graves, qui satisfait aux conditions stipulées dans l'article 3, §1 et qui a introduit sa demande de reconnaissance en tant que travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1^{er} juillet 2016 auprès du Fonds des Accidents du Travail, conserve, en dérogation à l'article 3, §2 et §3, le droit au complément d'entreprise à charge du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin, lorsqu'il ne peut fournir qu'après le 31 décembre 2016 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des Accidents du Travail, conformément à l'article 19 de la présente convention et qu'il est licencié, sauf s'il est licencié pour raisons impérieuses au sens de la loi relative aux contrats de travail.

Article 4

L'ouvrier conserve également le droit à l'indemnité complémentaire s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 3, §1 ci-dessus en matière d'âge et de passé professionnel et s'il:

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la présente convention;

- peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contreseing du formulaire de demande par l'employeur;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 19 et 20 de la présente convention;
- et dispose à la fin de la procédure d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 19 et 20 de la présente convention.

Article 5

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, satisfaire à l'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 et 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 et 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'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 6

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

Article 7

En exécution des dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 1^{er} octobre 2003 relative aux statuts coordonnés du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin, rendue obligatoire par l'Arrête Royal du 1^{er} septembre 2004, l'indemnité complémentaire visée à l'article 3 §1 et §4 et à l'article 4 est accordée à charge du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin, 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 la Préparation du Lin.

Article 8

Les ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus ont droit, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils

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

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

Article 9

Par dérogation à l'article 8, les ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'Espace Economique Européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou 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 la base de la législation belge.

Article 10

- §1 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin, lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salariés auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.
- §2 Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 8 et à l'article 9, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin, 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^{er} 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^{er} 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^{er} et au §2 fournissent au Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 11

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 12

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

Article 13

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 euros et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale. Pour le calcul de la cotisation personnelle de sécurité sociale sur 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 ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

La limite de 940,14 euros est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint 3.862,50 euros depuis le 1^{er} juin 2016. 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 la décision du Conseil National du Travail.

La rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Article 14

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

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

§2. Pour l'ouvrier payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui pour le mois de référence défini au point 7 ci-après.

- §3. Pour l'ouvrier qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

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

- §4. La rémunération brute d'un ouvrier qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un ouvrier n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans son contrat.

- §5. La rémunération brute d'un travailleur ou d'une travailleuse qui, au cours du mois de référence, se trouvait dans un régime de crédit-temps ou interruption de carrière, est calculée conformément à son horaire contractuel initial, avant le début du crédit-temps ou l'interruption de carrière.

La rémunération brute d'un travailleur ou d'une travailleuse qui, au cours du mois de référence, se trouvait dans un régime de prépension à mi-temps, est calculée conformément à son horaire contractuel initial, avant le début de la prépension à mi-temps.

- §6. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier, qu'il soit payé par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par l'ouvrier au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

- §7. À l'occasion de la concertation prévue par l'article 18, il sera décidé d'un commun accord du mois de référence à prendre en considération.

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

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 15

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.

VI. PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 16

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

VII. CUMUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE AVEC D'AUTRES AVANTAGES

Article 17

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales résultant du licenciement accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. L'ouvrier visé aux articles 2 à 5 inclus et à l'article 10 devra donc d'abord épuiser ces droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 6 et à l'article 10.

VIII. PROCÉDURE DE CONCERTATION

Article 18

Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers visés aux articles 2 à 5 inclus, l'employeur se concerta avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider, d'un commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des ouvriers, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3, §1^{er}, peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

À défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les ouvrier(ère)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre l'ouvrier concerné par lettre recommandée à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'ouvrier de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé.

Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment en son article 7, l'ouvrier peut, lors de cet entretien, se faire assister par le délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien a eu lieu ou était prévu.

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

IX. RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Article 19

- § 1. L'ouvrier qui souhaite être reconnu comme travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande accompagnée d'un dossier auprès du Fonds des accidents du travail.

Le dossier comprend deux volets: d'une part, un volet administratif dans lequel le travailleur apporte suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1 de la présente convention et, d'autre part, un volet médical dans lequel il apporte les éléments nécessaires pour prouver qu'il répond aux conditions prévues à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention pour entrer en ligne de compte comme travailleur ayant des problèmes physiques graves.

Pour la composition du volet administratif, l'ouvrier peut recourir à l'organisme de paiement de son choix qui est agréé dans le cadre de la réglementation du chômage et, pour la composition du volet médical, à l'assistance du conseiller en prévention-médecin du travail.

- § 2. L'ouvrier est considéré comme travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail témoignant qu'il répond à la définition de travailleur ayant des problèmes physiques graves, visée à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention.

X. RECONNAISSANCE EN TANT QUE TRAVAILLEUR ASSIMILÉ À UN TRAVAILLEUR SOUFFRANT DE PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Article 20

- § 1. L'ouvrier qui souhaite être reconnu comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande auprès du Fonds des maladies professionnelles, avec les pièces justificatives nécessaires de l'exposition à l'amiante au sens de l'article 2, § 2, 3° de la présente convention.

La demande comprend en outre suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions en matière d'âge et de passé professionnel prévues à l'article 3, § 1 de la présente convention.

- § 2. Le travailleur est considéré comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles témoignant qu'il répond à la définition de travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves telle que fixée à l'article 2, §2, 3° de la présente convention.

XI. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 21

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée aux articles 3 et 4 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 de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin, Poortakkerstraat 100, 9051 Gent (S.D.W.).

XII. DISPOSITIONS FINALES

Article 22

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 de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin doivent être respectées par l'employeur.

Article 23

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le Conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence de la Préparation du Lin, par référence à et dans l'esprit des conventions collectives de travail n° 17 et n° 123 du Conseil National du Travail.

Article 24

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

Article 25

La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 30 juin 2017 inclus.