

#

**COMMISSION PARITAIRE DE LA RECUPERATION
SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE LA RECUPERATION DE CHIFFONS**

**C.C.T. DU 07.05.99 CONCERNANT L'OCTROI
D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE
CERTAINS TRAVAILLEURS AGES LICENCIES
EN CAS DE PRESTATIONS DE NUIT**

Vu la C.C.T. du 07.05.99 pour les **ouvriers(lières)** des entreprises **ressortissant** à la **sous-commission paritaire de la récupération de chiffons**, conclue pour les années **1999** et 2000

Vu la loi du **07.01.58** concernant les Fonds de **sécurité d'existence**

Vu la C.C.T. n° **17** conclue le **19.12.74** au sein du Conseil National du Travail

Vu l'A.R. du 07.12.92 relatif à l'octroi d'allocations de **chômage** en cas de **préension** conventionnelle

Vu la loi relative au plan d'action beige pour l'**emploi** et les **arrêtés d'exécution**

IL EST CONVENU ENTRE

la Centrale Chrétienne des Travailleurs du Textile et du Vêtement de Belgique

la F.G.T.B. Textile, Vêtement et Diamant

d'une part,

ET

la Confédération beige de la récupération

d'autre part,

CE QUI SUIT :

I. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission Paritaire de la récupération de chiffons et aux travailleurs qu'elles occupent.

NEEPLGGING-DÉPÔT | REGISTR. ENREG'STR
11 -12- 2000 | 29 -01- 2001

56.299/6/141.02

II. PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente C.C.T. regie l'**octroi d'une indemnité complémentaire** en faveur de certains **travailleurs 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** minimum dans un régime de travail visé a l'**article 1er** de la C.C.T. n°46 du **23/03/1990**, rendue obligatoire par l'**A.R.** du 10/05/1990. En outre, ces travailleurs 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'**AR** du **25/11/1991** relatif à la réglementation du **chômage** et de la loi relative au plan d'**action** beige pour l'emploi et les **arrêtés d'exécution**.

Article 3

Conformément a la loi précitée, ce régime d'**indemnité complémentaire** est applicable a tous les travailleurs qui sont licenciés dans la période du **1er Janvier 1999** au **31 décembre 2000** dès l'**âge** de **56 ans**.

Article 4

En exécution des dispositions de l'article **15** des statuts, fixés par la convention collective de travail du **17.12.91**, conclue au sein de la **Sous-commission paritaire** de la **recupération** de chiffons, instituant un **Fonds de sécurité** d'existence pour tes **entreprises de chiffons**, rendue obligatoire par **arrêté royal**, une **indemnité complémentaire** est **accordée** aux travailleurs **visés a** l'article **5** à charge du "Fonds social pour les entreprises de chiffons", dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont **définis ci-après**.

De plus, les **cotisations patronales spéciales imposées** par les articles **268 a 271** de la **Loi-Programme** du **22.12.1989**, par l'article **141** de la loi du **29 décembre 1990** portant des dispositions sociales, par la loi relative au plan d'action beige pour l'emploi et par les **arrêtés d'exécution**, sont prises en charge par le "Fonds de **sécurité** d'existence pour les entreprises de chiffons".

III. BENEFICIAIRES DEL'INDEMNITECOMPLEMENTAIRE

Article 5

L'**indemnité complémentaire** visée a l'article 2 concerne l'octroi d'**avantages semblables** a ceux prévus par la convention de travail n° **17** conclue au Conseil National du Travail le **19 décembre 1974** aux travailleurs **visés** dans les 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, cad soit au moment où les travailleurs terminent leurs prestations **apres** écoulement du **déla**i de **préavis**, soit, en l'absence de **déla**i de **préavis** ou lorsqu'il est mis fin **anticipativement** au **préavis** notifié, au moment où les travailleurs quittent l'entreprise.

Article 6

Les travailleurs visés à l'article 5 ont, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions établies par la réglementation relative aux pensions.

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

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLÉMENTAIRE**Article 7**

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 8

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 37.925 BEF et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 37.925 BEF est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 103.250 BEF ou 2559,50 EUR au 01.01.1999. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite est en outre révisée au 1^{er} Janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels conformément à ce qui est décidé à ce sujet au Conseil National du Travail.

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

Article 9

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

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

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

2. Pour les travailleurs **payés par mois**, la rémunération brute est la rémunération **obtenue par lui pour le mois de référence 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 [a rémunération des prestations normales du mois de **référence** par le nombre d'heures normales fournies dans cette **période.** Le **résultat** ainsi obtenu est **multiplié** par le nombre d'heures de travail **prévu** par le régime de travail hebdomadaire de l'**ouvrier** ; ce produit **multiplié** par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

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

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

5. A la rémunération brute obtenue par les travailleurs, qu'ils soient payés par mois ou autrement, il est ajouté un **douzième** du total des primes contractuelles et de la **rémunération variable** dont la **périodicité** de paiement **n'est pas supérieure** à un mois, perçues distinctement par les travailleurs au **cours** des douze mois qui précèdent la date du licenciement.
6. A l'occasion de la **concertation prévue** par l'**article 13**, 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 10

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 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 11

Le paiement de l'indemnité complémentaire a lieu mensuellement.

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

Article 12

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. Des lors, les travailleurs licenciés dans les conditions prévues par l'article 5 devront d'abord épuiser leurs droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 13

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

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

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

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

IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 14

Le paiement de l'indemnité complémentaire est à charge du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de chiffons.

A cet effet, les employeurs sont tenus de faire usage du formulaire adéquat qui peut être obtenu au siège du Fonds précité.

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

X. DISPOSITIONS FINALES

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

La présente convention est valable pour la période du 1er Janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 2000 inclus. Elle est conclue sous la condition suspensive que les lois et arrêtés autorisent pareil régime de prépension.

Fait à Gand, le 2 avril 1999

Centrale Chrétienne des Travailleurs
du Textile et du Vêtement de Belgique

F.G.T.B. Textile, Vêtement
et Diamant

#

**C.A.O. VAN 07.05.99 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN
EENAANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE
BEJAARDE WERKLIEDEN MET NACHTPRESTATIES INDIEN
ZIJ WORDEN ONTSLAGEN**

Gelet op de C.A.O. van **07.05.1999** voor de werklieden van de ondernemingen die onder het paritaire **Subcomité** voor de terugwinning van lompen vallen gesloten voor de jaren **1999** en **2000**,

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

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

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

Gelet op de wet betreffende het Belgisch actieplan voor de **werkgelegenheid** en de uitvoeringsbesluiten.

WORDT TUSSEN

de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerkeren van België
het A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant

enerzijds,

EN

de Confederatie van de Belgische recuperatie

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN :

I. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle ondernemingen welke ressorteren onder het paritaire **subcomité** voor de terugwinning van lompen en op de werklieden die zij tewerkstellen.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
11-12-2000 | 29-01-2001

Nº
Nº

56.299/6/142.02

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Onderhavige C.A.O. 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 Tewerkstelling en Arbeid, 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 C.A.O. nr 46 gesloten op 23/03/1990 en algemeen verbindend verklaard bij KB van 10/05/1990. Bovendien moeten deze werklieden op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverteden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114 §4 van het KB van 25/11/1991 houdende de werkloosheidsreglementeringen van voormelde wet betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid en uitvoeringsbesluiten.

Artikel 3

Overeenkomstig voormelde wet en uitvoeringsbesluiten is deze regeling van aanvullende vergoeding van toepassing op de werklieden ontslagen in de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 die 56 jaar of ouder zijn.

Artikel 4

In uitvoering van de bepalingen van artikel 15 van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 1991, gesloten in het Paritair SubComité voor de terugwinning van lompen tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid van de lompenbedrijven, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, wordt aan de werklieden bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het "Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven", waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de Programmawet van 22/12/1989, door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, door voornoemde wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het "Fonds voor Bestaanszekerheid voor de lompenbedrijven".

III. RECHTHEBBENDEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

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

Artikel 6

De in artikel 5 bedoelde werklieden hebben, voorzover 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, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**Artikel 7**

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

Artikel 8

Het netto-referteloan is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 37.925 F en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 37.925 F is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt dus op 1/1/1999 103.250 BEF of 2559,50 EUR. 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 N.A.R.

Het netto-referteloan wordt tot het hogere honderdtal afgerond.

Artikel 9

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-loan 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 produkt, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, **stemt** overeen met het **maandloon**.

4. Het **brutoloon** van de werklieden die gedurende de ganse **refertemaand** 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 refertemaand 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 13 voorzien overleg, **zal** in **gemeen** akkoord worden **beslist** met **welke** refertemaand **rekening moet** worden **gehouden**.

Indien geen refertemaand 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 10

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden **aan** de schommeling van het **indexcijfer** der consumptieprijsen, 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 11

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

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 12

De aanvullende vergoeding mag niet worden **gecumuleerd** met andere wegens **af**danking verleende **speciale** vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of **reglementaire** bepalingen. De werklieden, die onder de in artikel 5 **voorzien**e **voorwaarde** ontslagen worden **zullen** **dus** eerst de uit die bepalingen **voortvloeiende** rechten moeten **uitputten**, alvorens aanspraak te **kunnen** maken op de in artikel 2 **voorzien**e aanvullende **vergoeding**.

VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 13

Vooraleer een of meerdere werklieden bedoeld bij artikel 5 te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de **vertegenwoordigers** van het personeel in de ondernemingsraad **of**, bij ontstentenis **daarvan**, met de syndikale 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 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en **derhalve** het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndikale 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** werklieden bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werklieden de gelegenheid te geven nu 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 syndikale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

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

IX. BETALING AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

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

Te dien **einde** zijn de werkgevers en werklieden **verplicht** gebruik te maken van het gepast **formulier** dat kan **bekomen** worden op de zetel van voormeld Fonds.

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

X. EINDBEPALINGEN

Artikel 15

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

Artikel 16

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige C.A.O. worden door de beheerraad van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de lompennijverheid **beslecht** in de geest van en refererend naar de C.A.O. nr 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 17

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari **1999 tot** en met 31 december 2000. Zij is gesloten onder de **opschortende** voorwaarde dat de wetten en besluiten dergelijk brugpensioenstelsel toelaten.

Gedaan te Gent op

Christelijke Centrale der Textiel-
en Kledingbewerkeren van België

A.B.V.V. Textiel, Kleding en Diamant

Coberec