

67

COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE
DU TEXTILE ET DE LA BONNETERIE

**C.C.T. DU 02.04.1999 CONCERNANT L'OCTROI
D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE
CERTAINS EMPLOYÉ(E)S AGES LICENCIÉS
EN CAS DE PRESTATIONS DE NUIT**

Vu la C.C.T. du 2 avril 1999 pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie conclue pour les années 1999 et 2000

Vu la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Vu la C.C.T. n° 17 conclue le 19/12/1974 au sein du Conseil National du Travail

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

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

IL EST CONVENU ENTRE

la Centrale Nationale des Employé(e)s,

le Syndicat des Employé(e)s, Techniciens et Cadres de Belgique,

la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

d'une part,

ET

la Fédération du Textile FEBELTEX

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 textiles et de la bonneterie relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie et aux employé(e)s qu'elles occupent.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |
14-04-1999 | 22-06-1999 | N°

51.015/Co/214

II. PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente C.C.T. règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains employé(e)s 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 à 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 employé(e)s 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 belge pour l'emploi et les arrêtés d'exécution.

Article 3

Conformément à la loi précitée ce régime d'indemnité complémentaire est applicable à tous les employé(e)s 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 5 des statuts, fixés par la convention collective de travail du 9 avril 1981, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, instituant un Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile et de la bonneterie, et en fixant les statuts, rendue obligatoire par arrêté royal, une indemnité complémentaire est accordée aux employé(e)s visés aux articles 2 et 3 à charge du Fonds, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont définis ci-après.

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

III. BENEFICIAIRES DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1974 aux employé(e)s 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, c'est-à-dire soit au moment où les employé(e)s terminent leurs prestations après écoulement du délai de préavis, soit, en l'absence de délai de préavis ou lorsqu'il est mis fin anticipativement au préavis notifié, au moment où les employé(e)s quittent l'entreprise.

Article 6

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

- soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection et/ou préparation du lin 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 à la loi relative au plan d'action belge pour l'emploi.

Article 7

Les employé(e)s 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 employé(e)s qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, demandent à nouveau de bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau des allocations de chômage légales.

IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**Article 8**

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

ARTICLE 9

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 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 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 1er 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 10

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'employé(e), 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'employé(e) payé(e) par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au 6. ci-après.
3. Pour l'employé(e) qui n'est pas payé(e) 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(ière) ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

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

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un(e) employé(e) n'est tenu(e) 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 à son contrat.

5. A la rémunération brute obtenue par l'employé(e), qu'il(elle) soit payé(e) 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'employé(e) au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.
6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

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

V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**ARTICLE 11**

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

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 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 employé(e)s qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime ; chaque trimestre est pris en considération pour ce calcul de l'adaptation.

VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**ARTICLE 12**

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

VII. CONCOURS DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET D'AUTRES A VANTAGES**ARTICLE 13**

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

VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION**ARTICLE 14**

Avant de licencier un ou plusieurs employés 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 employé(e)s, répondant au critère d'âge prévu par l'article 3, peuvent être licencié(e)s 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 employé(e)s de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre les employé(e)s concerné(e)s par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'employé(e) 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'employé(e) peut, lors de cet entretien, se faire assister par son 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 employé(e)s licencié(e)s, 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 15

Le paiement de l'indemnité complémentaire est à charge du Fonds de sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie.

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

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

X. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 16

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

ARTICLE 17

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

Article 18

La présente convention est valable pour la période du 1^{er} 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.

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**C.A.O. VAN 2 APRIL 1999 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN
EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE
BEJAARDE BEDIENDEN MET NACHTPRESTA TIES INDIEN
ZIJ WORD EN ONTSLAGEN**

Gelet op de C.A.O. van 02.04.1999 voor de bedienden van de textieinijverheid en het breiwerk 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 Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,
de Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België,
de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België

enerzijds,

EN

de Textielfederatie FEBELTEX

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN :

I. TOEPASSINGSGBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle textiel- en breigoedondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de Textieinijverheid en het Breiwerk en op de bedienden die zij tewerkstellen.



SA-095/Co/214

II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Onderhavige C.A.O. regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde bedienden 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 bedienden op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114 §4 van het KB van 25/11/1991 houdende de werkloosheidsreglementering en 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 bedienden ontslagen in de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 die 56 jaar of ouder zijn.

Artikel 4

In uitvoering van de bepalingen van artikel 5 van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 1981, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid en het breiwerk en tot vaststelling van de statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, wordt aan de bedienden bedoeld in de artikelen 2 en 3 een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het Fonds, waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 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.

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 bedienden 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 bedienden 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 bedienden de onderneming verlaten.

Artikel 6

Naast de anciënniteitsvoorwaarden vastgesteld door artikel 2 hierboven dienen de bedienden, om te kunnen genieten van het konventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden :

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

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar voormelde wet betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid.

Artikel 7

De in artikel 5 bedoelde bedienden 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 bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

IV. *BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING*

Artikel 8

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

Artikel 9

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd 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. 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-referteloon wordt tot het hogere honderdtal afgerond.

Artikel 10

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bedienden 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 bedienden wordt als brutoloon beschouwd het loon dat zij gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde referentemaand hebben verdiend.
3. Voor de bedienden die niet per maand worden betaald, wordt het bruto-loon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die période gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer ; dat produkt, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van de bedienden die gedurende de ganse referentemaand niet hebben gewerkt, wordt berekend alsof zij aanwezig waren geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen.

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

5. Het door de bedienden 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 bedienden in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 14 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

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

V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**Artikel 11**

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

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

Voor de bedienden 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 12**

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

VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**Artikel 13**

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

VIII. O VERLEGPROCEDURE**Artikel 14**

Vooraleer een of meerdere bedienden 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, bedienden 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 bedienden van de onderneming.

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

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kunnen de bedienden 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 bedienden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

IX. BETALING AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 15

De betaling van de aanvullende vergoeding valt ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk.

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

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

X. EINDBEPALINGEN

Artikel 16

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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 bruggensysteem toelaten.