



ERRATUM

Commission paritaire pour employés
de l'industrie textile et de la
bonneterie
n°214

**CCT n° 75828/CO/214
du 20/06/2005**

Correction du texte en français :

- à l'article 4, la dénomination du fonds : « *Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie textile et de la bonneterie* » doit être lue comme suit : « *Fonds de Sécurité d'Existence pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie* ».

- à l'article 10, 2 montants en BEF, mentionnés entre parenthèses, (37.925 BEF), doivent être supprimés.

- la deuxième phrase du point 3, alinéa 2 de l'article 11 : « *Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier(ère) ;* » doit être lue comme suit : « *Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu dans le régime de travail hebdomadaire de l'employé(e) ;* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de bedienden
van de textielnijverheid en het
breiwerk
nr. 214

**CAO nr. 75828/CO/214
van 20/06/2005**

Verbetering van de Nederlandstalige
tekst :

- in artikel 4, moet de benaming van het fonds : « *Fonds voor Bestaanszekerheid voor de textielnijverheid en het breiwerk* » als volgt gelezen worden : « *Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk* ».

- in artikel 10, moeten de 2 bedragen die in BEF vermeld staan tussen haakjes, (37.925 BEF), geschrapt worden.

- de tweede zin van de tweede alinea van punt 3 van artikel 11 : « *Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer;* » dient als volgt gelezen te worden : « *Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de bediende ;* ».

Beslissing van

27-06-4005

28-07-2005

NR.

N°

75828 / 10/214

8

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES
DE L'INDUSTRIE DU TEXTILE ET DE LA BONNETERIE****C.C.T. DU 20 JUIN 2005 CONCERNANT L'OCTROI D'UNE INDEMNITE
COMPLEMENTAIRE EN FAVEUR DE CERTAINS EMPLOYÉ(E)S AGES
LICENCIES EN CAS DE PRESTATIONS DE NUIT**

Vu la C.C.T. nationale générale du 20 juin 2005 pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie conclue pour les années 2005 et 2006 ;

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 ;

IL EST CONVENU ENTRE

la Centrale Nationale des Employé(e)s - Groupement National des Cadres,
la Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel,
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 SUIVIT :**CHAPITRE 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 Commission Paritaire pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie et aux employé(e)s qu'elles occupent.

17
R
D
A

CHAPITRE 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 ont été occupés pendant 20 années minimum dans un régime de travail visé à l'article 1^{er} de la C.C.T. n°46 du 23 mars 1990, rendue obligatoire par l'A.R. du 10 mai 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 novembre 1991 relatif à la réglementation du chômage.

Article 3

Conformément à la loi et aux arrêtés d'exécution, ce régime d'indemnité complémentaire est applicable à tous les employé(e)s visé(e)s à l'article 2 de la présente convention qui sont licencié(e)s dans la période du 1^{er} janvier 2005 au 30 juin 2007 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 ~~pour les employés~~ 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 à charge du Fonds est accordée aux employé(e)s visés au Chapitre III ci-dessous, dont le montant et les conditions d'octroi et de liquidation sont définis ci-après. 5

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la Loi-Programme du 22 décembre 1989, par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, par l'article 111 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et par les arrêtés d'exécution, sont prises en charge par le Fonds.

CHAPITRE 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 vis(e)s 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-à-d 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 ^P ¹³ 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, préparation du lin **et/ou** jute ;
- soit 5 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin **et/ou** jute 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 précitée relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998.

Article 7

Les employé(e)s visé(e)s à l'article 5 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 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 de nouveau à bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

Article 8

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

Cette indemnité doit être calculée comme si les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

CHAPITRE IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 9

1. 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.
2. L'indemnité complémentaire accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle pour employés, dont le montant brut est inférieur à 99,16 EUR par mois, est majorée jusqu'à 99,16 EUR brut par mois. Cette augmentation du montant de l'indemnité complémentaire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité complémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération **pour** le calcul de la retenue personnelle du travailleur sans charge de famille à verser à l'Office National des Pensions.

B
14


Article 10

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 940,14 EUR (~~37.025 DEF~~) et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale. 3

La limite de 940,14 EUR (~~37.025 DDT~~) est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.096,06 EUR au 1^{er} janvier 2005. 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. 3

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

Article 11

1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par 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 point 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 dans le régime de travail hebdomadaire de l'**employé(e)**; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle *employé(e)*

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 dans son contrat. B 8

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 15, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

B 8
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100

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

CHAPITRE V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 12

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

En outre, le montant de ces indemnités est révisé au 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.

CHAPITRE VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 13

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

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

Article 14

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, 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.

CHAPITRE VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 15

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,

P. 12
A.
H.
H.

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 prévu.

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'œuvre.

CHAPITRE IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 16

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.

CHAPITRE X. DISPOSITIONS FINALES

Article 17

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

Article 18

Les difficultés d'interprétation générale de la présente C.C.T. sont réglées par le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence 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 19

La présente convention est valable pour la période du 1^{er} janvier 2005 jusqu'au 30 juin 2007 inclus. Elle est conclue sous la condition suspensive que les lois et arrêtés autorisent pareil régime de prépension.

P. J.




Article 20

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

Fait à Gand, le 20 juin 2005

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTRATIE

27-06-2005

28-07-2005

NR.
N°

75828/16/214

%

PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN VAN DE
TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 JUNI 2005
BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING
TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE BEDIENDEN MET
NACHTPRESTATIES INDIEN ZIJ WORDEN ONTSLAGEN**

Gelet op de **algemene** nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2005 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk gesloten voor de jaren 2005 en 2006;

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

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974;

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

WORDT TUSSEN

de Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor **Kaderpersoneel**,
la Centrale Nationale des Employés - Le Groupement National des Cadres,
de Bond der Bedienden, Technici en Kadern van **België**,
de Algemene Centrale der **Liberale** Vakbonden van België

enerzijds,

EN

de Textielfederatie FEBELTEX

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op **alle ondernemingen** die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk en op de bedienden die zij tewerkstellen.

18
R
D
H

HOOFDSTUK II. DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde bedienden indien zij worden ontsiagen 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en **algemeen** verbindend verklaard bij KB van **10 mei 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 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Artikel 3

Overeenkomstig de **wet** en de uitvoeringsbesluiten is deze regeling van aanvullende vergoeding van toepassing op de bedienden waarvan sprake in artikel 2 van onderhavige **overeenkomst**, ontsiagen in de **periode** van 1 januari 2005 **tot** en met 30 juni 2007 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** ^{door de werknemers en de} ~~voor de~~ textielnijverheid en het breiwerk en **tot vaststelling van de statuten**, algemeen verbindend verklaard bij **koninklijk** besluit, wordt aan de bedienden bedoeld in hoofdstuk III **hierna** 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 december 1989, door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, door artikel 111 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid 1998 en door de uitvoeringsbesluiten ten laste **genomen** door het Fonds.

HOOFDSTUK 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.

19
B
P
A

Artikel 6

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

- ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute;
- ofwel 5 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute tijdens de laatste 10 jaren 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 1998.

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.

Artikel 8

In afwijking van artikel 7 hebben de in artikel 5 bedoelde bedienden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een **land** van de Europese **Economische Ruimte**, ook recht op een aanvullende vergoeding ten **laste** van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake conventioneel brugpensioen, **alleen omdat** zij hun hoofdverblijfplaats niet of **niet meer** in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 **november** 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

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

HOOFDSTUK IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**Artikel 9**

1. Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de **helft** van het verschil tussen het **netto-referteloon** en de werkloosheidsuitkering.
2. De aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag **lager** is dan **99,16** EUR bruto per **maand**, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor bedienden, **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 in **aanmerking** wordt **genomen** voor de berekening van de persoonlijke afhouding voor de **werknemer** zonder gezinslast die wordt gestort aan de Rijksdienst voor Pensioenen.

13

B

A

Artikel 10

Het **netto-referteloan** is gelijk aan het **bruto-maandloon** begrensd tot 940,14 EUR (~~37.025 BEF~~) en **verminderd** met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van **940,14 EUR** (~~37.025 BEF~~) is gekoppeld aan het indexcijfer **134,52** (1971 = 100) en bedraagt dus 3.096,06 EUR op 1 januari 2005. 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 van de consumptieprijzen. Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van **elk** jaar herzien in functie van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloan wordt tot de hogere euro afgerond.

Artikel 11

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 **refertemaand** hebben verdiend.
3. Voor de bedienden die niet per maand worden 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 refertemaand 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**. *bevestigd*

4. Het brutoloon van de bedienden 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 bedienden, 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 bedienden verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt **vermeerdert** 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 15 voorzien overleg, **zal** in **gemeen** akkoord worden beslist met **welke** refertemaand rekening **moet** worden gehouden.

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

HOOFDSTUK V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 12

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling van het indexcijfer van de **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 grand 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.

HOOFDSTUK VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 13

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

HOOFDSTUK VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 14

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 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.

HOOFDSTUK VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 15

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 syndicale afvaardiging. **Onverminderd** de bepalingen van de collectieve

13

B

D.

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 afdankingcriteria, 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 syndicale 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 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 bedienden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

HOOFDSTUK IX. BETALING AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 16

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.

HOOFDSTUK X. EINDBEPALINGEN

Artikel 17

De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van onderhavige overeenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk vastgesteld.

Artikel 18

De algemene interpretatiemoeilijkheden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden door de Raad van Beheer van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

19
D
D
A

Artikel 19

Onderhavige overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2007. Zij is gesloten onder de opschortende voorwaarde dat de wetten en besluiten dergelijk brugpensioenstelsel toelaten.

Artikel 20

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

Gedaan te Gent op 20 juni 2005