

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 APRIL 2009
BETREFFENDE DE TERUGBETALING AAN DE WERKGEVER VAN EEN
AANVULLENDE VERGOEDING DIE TOEGEKEND WORDT TEN
GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE BEDIENDEN DIE OP
HET OGENBLIK VAN DE BEEINDIGING VAN DE
ARBEIDSOVEREENKOMST 56 JAAR OF OUDER ZIJN EN EEN
BEROEPSVERLEDEN VAN TENMINSTE 40 JAAR ALS
LOONTREKKENDE KUNNEN LATEN GELDEN**

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 voor de période 2009-2010;

Gelet op de algemene nationale collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 2009 voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk gesloten voor de jaren 2009 en 2010,

Gelet op het K.B. van 3 mei 2007 tót regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact;

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

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 92 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 20 december 2007;

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

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

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

FEDUSTRIA, federatie van de textiel- hout- en meubelindustrie

anderzijds

HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN :

HOOFDSTUKI. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op aile 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.

1, & %
q W B

HOOFDSTUK II. RECHTHEBBENDEN

Artikel 2

- §1 Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde bedienden aan wie het ontslag, behalve om dringende redenen, wordt betekend na 31 maart 2007 en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 2007.
- §2 Voor de toepassing van §1 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38 §2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3

- §1 De ontslagen bedienden, bedoeld in artikel 2 §1, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de période van 1 juli 2009 tót en met 31 december 2010 56 jaar of ouder zijn en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 40 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en die gedurende deze période recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoedingen, ontvangen een aanvullende vergoeding, zoals bedoeld in artikel 5, ten laste van de werkgever.
- §2 De ontslagen bedienden, bedoeld in §1 hiervoor, moeten bovendien het bewijs kunnen leveren dat vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd waarvoor socialezekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in het kader van het leerlingwezen welke zich situeren vóór 1 september 1983.
- §3 Onder het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in §1 hiervoor, wordt verstaan het ogenblik dat de bediende 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 bediende de ondememing verlaat.
- §4 In afwijking van §1 hiervoor mag de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte période van de ontslagen bediende een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de opzeggingstermijn werd betekend of de arbeidsovereenkomst werd verbroken tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de ontslagen bediende de leeftijd voorzien in §1 hiervoor bereikt heeft tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

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

- 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 verwezen naar de gelijkstellingen voor het beroepsverleden als loontrekkende.

φ 19
L B

HOOFDSTUK III. BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 5

De in artikel 2 §1 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974.

Artikel 6

§1 Aan de bedienden die tót onderhavig bruggpensioenstelsel toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door de werkgever, die het bedrag van de aanvullende vergoeding, beperkt tót het bedrag berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bedienden van de Textielnijverheid en het Breiwerk (hierna het Fonds genoemd) kan terugvorderen.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de wettelijke bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten eveneens door de werkgever betaald. Het bedrag van deze bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op het bedrag van de aanvullende vergoeding, berekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, maar onverminderd de toepassing van de garantieregeling bedoeld in artikel 10, kan eveneens door de werkgever bij het Fonds worden teruggevorderd.

§2 In afwijking op §1 hiervoor, wordt in uitvoering van en overeenkomstig de voorwaarden gesteld in artikel 52 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, de aanvullende vergoeding door het Fonds voor sluiting van ondernemingen betaald, aan de bedienden die vanaf 50 jaar in de onderneming werden aangeworven, vanaf de eerste dag van de maand volgend op deze waarop de bediende die gerechtigd is op deze aanvullende vergoeding bij bruggpensioen de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Artikel 7

De in de artikelen 2 tót en met 4 bedoelde bedienden hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tót op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn en binnen de voorwaarden zoals door deze pensioenreglementering vastgesteld.

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 de artikelen 2 tót en met 4 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 bruggpensioen, 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.

19
A

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

Artikel 9

- §1 In afwijking van de eerste alinéa van artikel 7 en artikel 8 behouden de bedienden die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tót dezelfde technische eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- §2 In afwijking van de eerste alinéa van artikel 7 en artikel 8 behouden de bedienden die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, 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 tót dezelfde technische eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- §3 In de in §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen bedienden, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte période, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.
- §4 In de in §1 en §2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep volgens de regels bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de période gedurende welke de bedienden die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in §1 en §2 bedoelde bedienden leveren aan hun laatste werkgever het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

HOOFDSTUK IV. BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 10

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 tót 99,16 EUR bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding kan evenwel niet tót gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen hoger komt te liggen dan de drempel voor de werknemer zonder gezinslast die in

Handwritten signature and date: 19

aanmerking wordt genomen voor de berekening van de werknemersbijdrage van 3,5%, ingehouden op het geheel van de sociale uitkering en de aanvullende vergoeding.

ArtikelU

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd töt 940,14 EUR en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding. Voor de berekening van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage dient rekening gehouden te worden met de bepalingen van de Wet van 20 december 1999 töt toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van 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 dus 3.476,03 EUR op 1 januari 2009. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de regelingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt töt de hogere euro afgerond.

Artikel 12

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de bediende 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 bediende wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende punt 6. bepaalde refertemaand heeft verdiend.
3. Voor de bediende 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 refertemaand 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 bediende; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4. Het brutoloon van een bediende die gedurende de ganse refertemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op aile werkdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een bediende, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de refertemaand 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.

Handwritten signature and initials, possibly 'K' and 'B', with a date '19' written above.

5. Het door de bediende 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 bediende in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Naar aanleiding van het bij artikel 16 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referetemaand rekening moet worden gehouden.

Indien geen referetemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.
7. Voor de bedienden die in voltijds brugpensioen gaan, aansluitend op een 1/5^{de} loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekking zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad of die van halftijds naar voltijds brugpensioen overgaan, wordt de aanvullende vergoeding berekend op het brutoloon voor voltijdse arbeidsprestaties.

HOOFDSTUK V. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 13

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

HOOFDSTUK VI. TIJDSTIP VAN BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 14

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

HOOFDSTUK VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 15

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of réglementaire bepalingen. De bediende, bedoeld in de artikelen 2 tót en met 4, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 5 voorziene aanvullende vergoeding.

HOOFDSTUK VIII. OVERLEGPROCEDURE

Artikel 16

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 arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tót doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, 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 het personeel van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tót ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken bediende bij aangetekende brief uit tót een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tót doel aan de bediende 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 bediende 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. EINDBEPAUNGEN

Artikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

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

Artikel 20

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

Gedaan te Gent op 24 april 2009

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 AVRIL 2009
CONCERNANT LE REMBOURSEMENT A L'EMPLOYEUR D'UNE
INDEMNITE COMPLEMENTAIRE OCTROYEE EN FAVEUR DE
CERTAINS EMPLOYE(E)S QUI AU MOMENT DE LA FIN DU
CONTRAT SONT AGES DE 56 ANS OU PLUS ET
PEUVENT SE PREVALOIR D'UN PASSE PROFESSIONNEL
D'AU MOINS 40 ANS EN TANT QUE TRAVAILLEUR SALARIE**

Vu l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 pour la période 2009-2010.

Vu la convention collective de travail nationale générale du 24 avril 2009 pour les employé(e)s de l'industrie textile et de la bonneterie conclue pour les années 2009 et 2010;

Vu l'A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations;

Vu la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail ;

Vu la convention collective de travail n° 92 conclue le 20 décembre 2007 au sein du Conseil National du Travail ;

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

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

IL EST CONVENU ENTRE

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

FEDUSTRIA, la fédération de l'industrie textile, du bois et de l'ameublement

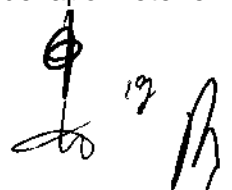
d'autre part,

CE QUI SUIT:

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie et aux employé(e)s qu'elles occupent.



CHAPITRE II. BENEFICIAIRES

Article 2

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

Article 3

- §1 Les employées licenciées, visés à l'article 2 §1, qui au moment de la fin du contrat et pendant la période du 1 juillet 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus sont âgés de 56 ans ou plus et qui, au moment de la fin du contrat, peuvent justifier d'un passé professionnel en tant que salarié(e) d'au moins 40 années et qui obtiennent pendant cette période le droit à des indemnités de chômage légales, reçoivent une indemnité complémentaire comme visé à l'article 5, à charge de l'employeur.
- §2 En outre, les employé(e)s licencié(e)s, visés au §1 ci-dessus, doivent pouvoir prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, avec assujettissement complet à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1^{er} septembre 1983.
- §3 Par moment de la fin du contrat de travail, visé au §1 ci-dessus, il faut entendre soit le moment où l'employé(e) 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'employé(e) quitte l'entreprise.
- §4 Par dérogation au §1 ci-dessus, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'employé(e) licencié(e) peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail, pour autant que le préavis ait été notifié ou que le contrat ait été rompu pendant la durée de validité de la convention collective de travail et pour autant que l'employé(e) ait atteint l'âge prévu au §1 pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

Article 4

Outre le passé professionnel requis en tant que salarié(e), 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 aux assimilations pour le passé professionnel en tant que salarié.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

CHAPITRE III. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 §1 concerne l'octroi d'avantages semblables à ceux prévus par la convention de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au Conseil National du Travail.

Article 6

§1 Aux employé(e)s accédant au présent régime de prépension, l'indemnité complémentaire est payée par l'employeur, qui peut réclamer auprès du Fonds de sécurité d'existence pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie (ci-après dénommé le Fonds) le remboursement de l'indemnité complémentaire, limité au montant calculé conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 10.

Les cotisations patronales spéciales, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, sont également payées par l'employeur. Le montant de ces cotisations patronales spéciales, dues sur le montant de l'indemnité complémentaire calculée conformément à la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 10, peut également être réclamé par l'employeur auprès du Fonds.

§2 Par dérogation au §1 ci-dessus, et en exécution des et conformément aux conditions prévues par l'article 52 de la Loi du 26 juin 2002 relatives aux fermetures d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée aux employé(e)s qui ont été engagé(e)s dans l'entreprise à partir de 50 ans par le Fonds de fermeture d'entreprise à partir du premier jour du mois qui suit celui où l'employé(e) bénéficiant de cette indemnité complémentaire de prépension a atteint l'âge de 60 ans.

Article 7

Les employé(e)s visé(e)s aux articles 2 à 4 ont droit, dans la mesure où ils(elles) bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils(elles) 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 employé(e)s qui seraient sorti(e)s temporairement du régime et qui, par après, demandent de nouveau à bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils(elles) reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

Article 8

Par dérogation à l'article 7, les employé(e)s concernées par les articles 2 à 4 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(elles) ne puissent bénéficier ou qu'ils(elles) ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de prépension conventionnelle, uniquement parce qu'ils(elles) n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils(elles) bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

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

Article 9

- §1 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux employé(e)s licencié(e)s dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces employé(e)s reprennent le travail comme salariés auprès d'un employeur autre que celui qui les a licencié(e)s et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licencié(e)s.
- §2 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 7 et à l'article 8, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux employé(e)s licencié(e)s dans le cadre de la présente convention collective est maintenu à charge du dernier employeur, 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 licencié(e)s 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 et au §2, lorsque les employé(e)s licencié(e)s 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(elles) auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.
- §4 Dans les cas visés au §1 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 employé(e)s ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les employé(e)s visé(e)s au §1 et au §2 fournissent à leur dernier employeur la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

CHAPITRE IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 10

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. 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 3,5% du travailleur sans charge de famille, retenue sur le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

Article 11

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

La limite de 940,14 EUR est liée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et atteint donc 3.476,03 EUR au 1^{er} janvier 2009. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite est en outre révisée au 1^{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 l'euro supérieur.

Article 12

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 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.

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.

d
L'13 B

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.

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 16, 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.

7. Pour les employé(e)s qui entrent dans le régime de la prépension à temps plein dans le prolongement d'une diminution de carrière d'1/5^{ème} ou d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, comme fixé par la convention collective de travail n° 77bis du Conseil National du Travail, ou pour les employé(e)s qui passent d'un régime de prépension à mi-temps à un régime de prépension à temps plein, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire brut pour des prestations de travail à temps plein.

CHAPITRE V. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 13

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 révolution 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 le calcul de l'adaptation.

CHAPITRE VI. PERIODICITE DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 14

Le paiement de l'indemnité complémentaire se fait mensuellement.

Handwritten signature and initials, possibly including the number 17.

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

Article 15

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 les articles 2 à 4 devra d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 5.

CHAPITRE VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION

Article 16

Avant de licencier un ou plusieurs employé(e)s visé(e)s 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 licenciées 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'oeuvre.

CHAPITRE IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 17

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du Fonds. Les directives administratives du conseil d'administration du Fonds doivent être respectées par l'employeur.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Article 18

Les difficultés d'interprétation générale de la présente convention collective de travail sont réglées par le conseil d'administration du Fonds par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 19

La présente convention est d'application pour la période du 1^{er} juillet 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.

Article 20

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

Fait à Gand, le 24 avril 2009