

Avril 2015  
CP 215 Codex 2015

CONFECTION CCT EMPLOYES  
PREPENSION 56 ans/40 ans anc. 15 B/ 1

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 21 AVRIL 2015 CONCERNANT  
LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT  
D'ENTREPRISE A PARTIR DE 56 ANS  
APRES 40 ANS D'ANCIENNETE**

PROJET

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

II. PORTEE ET DUREE

Article 2

La présente convention collective de travail vise à poursuivre, au cours de la période allant jusqu'au 31 décembre 2015, l'application sectorielle du régime de chômage avec complément d'entreprise, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 96 du Conseil National du Travail du 20 février 2009 instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 et du chapitre 7, Section 2 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, poursuivi par la loi du 29 mars 2012 contenant des dispositions diverses (I).

La présente convention collective remplace, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la convention collective de travail du 25 février 2014 concernant le régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 121192/CO/215) et s'applique jusqu'au 31 décembre 2015.

Article 3

En exécution de l'article 3, 3° des statuts, fixés par la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, contenant les statuts du «Fonds social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection» (numéro d'enregistrement 125196/CO/215), il est octroyé aux employé(e)s visé(e)s à l'article 4 une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après, à charge du fonds susmentionné.

### **III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

#### **Article 4**

L'indemnité complémentaire visée à l'article 3 comprend l'octroi d'avantages similaires, tels que prévus dans la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, dernièrement modifié par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux employé(e)s licencié(e)s qui satisfont aux conditions définies dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et aux conditions fixées dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certaines travailleurs âgés qui répondent de façon cumulative aux conditions suivantes :

1. Ils sont licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
2. Ils atteignent l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2015 et à la fin du contrat de travail
3. Ils justifient la condition de 40 ans de carrière professionnelle à la fin du contrat de travail.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis peut prendre fin en dehors du délai de validité de cette convention collective de travail s'il est répondu simultanément aux conditions suivantes :

1. l'employé(e) licencié(e) satisfait aux conditions d'âge mentionnées dans l'alinéa précédent ;
2. le préavis a été signifié avant le 31 décembre 2015 ;
3. le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis prend fin au plus tard le 31 décembre 2017.

Pour l'application de cette troisième condition, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2 et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### **Article 5**

Les employé(e)s qui satisfont aux conditions imposées par l'article 4 entrent en ligne de compte pour l'indemnité complémentaire mentionnée dans ce même article 4, si, en sus du travail salarié requis, par l'article 3 § 7 de l'A.R. du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ils (elles) peuvent aussi apporter la preuve:

- soit d'une occupation ininterrompue d'au moins 5 ans précédant immédiatement le licenciement, qui donne droit au complément d'entreprise en cas de chômage, dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection;
- soit d'une carrière d'au moins 10 années d'occupation dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'issue du contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

#### **Article 6**

Les employé(e)s qui satisfont aux conditions fixées aux articles 4 et 5 ont, pour autant qu'ils (elles) reçoivent des allocations de chômage, droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date où ils (elles) atteignent l'âge légal de la retraite.

### **Article 7**

L'indemnité complémentaire continuera d'être payée en cas de reprise du travail du travailleur licencié conformément à l'article 4 bis, ter et quater de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, modifié pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Le régime s'applique également aux employé(e)s qui, après avoir abandonné temporairement le régime, souhaiteraient à nouveau y accéder.

## **IV. MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

### **Article 8**

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

### **Article 9**

Le salaire net de référence est égal au salaire mensuel brut, plafonné à 3.780,69 euros au 1er janvier 2013 et diminué des cotisations personnelles de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

Le plafond de 3.780,69 euros est lié à 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 des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Par ailleurs, ce plafond est revu le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail. Le salaire net de référence est arrondi en euros à l'unité supérieure.

### **Article 10**

§ 1 Le salaire brut comprend les primes contractuelles qui sont liées directement aux prestations effectuées par les employé(e)s, sur lesquelles s'opèrent des retenues pour la sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois. Il comprend également les avantages en nature qui sont soumis à des retenues pour la sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités octroyées en contrepartie de coûts réels ne sont pas prises en considération.

§ 2 Pour l'employé(e) payé(e) au mois, l'on considère comme salaire brut le salaire qu'il (elle) a gagné pendant le mois de référence visé au § 6 ci-après, sous réserve de l'application du § 7 du présent article.

§ 3 Pour l'employé(e) qui n'est pas payé(e) au mois, le salaire brut se calcule sur la base du salaire horaire normal. Le salaire horaire normal s'obtient en divisant le salaire afférent aux prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales effectuées pendant cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'employé(e). Ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond au salaire mensuel.

- § 4 Le salaire brut de l'employé(e) qui n'a pas travaillé pendant la totalité du mois de référence se calcule comme s'il (elle) avait été présent(e) pendant tous les jours de travail qui tombent dans le mois considéré. Si, en vertu des dispositions de son contrat de travail, l'employé(e) n'avait dû travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il (elle) n'ait pas travaillé pendant toute cette période, le salaire brut se calcule sur la base du nombre de jours de travail fixé dans son contrat de travail.
- § 5 Le salaire brut gagné par l'employé(e), qu'il(elle) soit payé(e) par mois ou d'une autre manière, est majoré d'un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'excède pas le mois et que cet employé(e) a gagné séparément dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement.
- § 6 Comme mois de référence est pris en considération le mois civil précédant la date du licenciement.
- § 7 S'il apparaît toutefois que le salaire gagné pendant ce mois de référence dépasse le salaire des six mois précédents, par suite d'une majoration salariale qui n'a pas été appliquée sur la base de l'indexation ou sur une base collective conventionnelle, l'indemnité complémentaire sera calculée sur le salaire perçu six mois avant le licenciement, augmentée sur la base de l'indexation ou sur une base conventionnelle.
- § 8 Si l'employé(e) bénéficie d'une rémunération variable et au cas où l'application du salaire du dernier mois de référence donnerait lieu à une indemnité complémentaire inférieure à l'indemnité complémentaire calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant des douze mois qui précèdent le licenciement, l'employé(e) en question pourra prétendre à une indemnité complémentaire qui est calculée sur la base du salaire moyen gagné dans le courant de ces douze mois qui précèdent le licenciement.

## **V. DROITS DES EMPLOYE(E)S OCCUPE(E)S A TEMPS PARTIEL**

### **Article 11**

Les employé(e)s occupé(e)s dans un régime de travail à temps partiel avant le licenciement qui ouvre le droit au complément d'entreprise, ont droit à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4, pour autant qu'ils (elles) satisfassent aux conditions fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et s'ils (elles) ont droit à des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire est calculée sur la base du salaire prévu pour le régime de travail à temps partiel, sauf si l'employé(e) peut se prévaloir des exceptions fixées aux articles 12, 13 et 14 ci-après.

### **Article 12**

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s qui ont accepté un régime de travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui sont resté(e)s inscrit(e)s comme demandeurs d'emploi à temps plein, sera calculée par rapport au salaire gagné par un(e) employé(e) à temps plein en non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'employé(e) prouve une occupation à temps plein de 5 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection dans une période de 10 ans qui précède l'accession au régime de chômage avec complément d'entreprise.

### **Article 13**

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4, qui est accordée aux employé(e)s ayant accepté volontairement un emploi à temps partiel dans le secteur de l'habillement et de la confection, sera calculée par rapport au salaire gagné par un(e) employé(e) à temps plein et non pas par rapport au salaire pour l'emploi à temps partiel, pour autant que l'employé(e) prouve une occupation à temps plein de 20 ans dans le secteur de l'habillement et de la confection.

#### **Article 14**

L'indemnité complémentaire prévue à l'article 4 qui est accordée aux employé(e)s ayant exercé un droit au crédit-temps, tel que visé dans la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, sera calculée conformément au salaire gagné par un travailleur à temps plein et non pas par rapport au salaire de l'emploi à temps partiel.

### **VI. ADAPTATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

#### **Article 15**

Le montant de l'indemnité complémentaire payée est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités qui sont applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité est revu annuellement le 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires réglementaires, conformément à ce qui est décidé à leur sujet au sein du Conseil National du Travail.

Pour les employé(e)s qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation se fait sur la base de l'évolution des salaires réglementaires, compte tenu du moment de l'année où ils accèdent au régime ; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

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

#### **Article 16**

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales octroyées en cas de licenciement en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

L'employé(e) qui est licencié(e) dans les conditions prévues à l'article 4 doit d'abord épuiser les droits découlant de ces dispositions avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent n'est pas applicable à l'indemnité de fermeture, prévue par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des employé(e)s licencié(e)s en cas de fermeture d'entreprises.

### **VIII. PROCEDURE DE CONCERTATION**

#### **Article 17**

Avant de licencier un(e) ou plusieurs employé(e)s visé(e)s à l'article 4, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale.

Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du Travail, portant coordination des accords et conventions collectives de travail nationaux relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972, notamment l'article 12, cette délibération a pour but de décider d'un commun accord si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, les employé(e)s qui satisfont aux critères d'âge fixés à l'article 4 peuvent être licencié(e)s prioritairement et bénéficier dès lors des avantages 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 vue de licencier, l'employeur invite en outre l'employé(e) concerné(e) - par lettre recommandée - à un entretien pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Cet entretien a pour but de donner à l'employé(e) la possibilité de faire connaître ses objections à l'égard du licenciement envisagé par l'employeur. Conformément à la convention collective de travail du 2 juin 1975, conclue en Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, relative au statut des délégations syndicales, notamment l'article 12, l'employé(e) peut se faire assister par son délégué syndical lors de cet entretien.

Le préavis peut être donné au plus tôt le deuxième jour ouvrable après le jour où cet entretien a eu lieu ou était prévu.

Les employé(e)s licencié(e)s ont la possibilité d'accepter ou de refuser le régime complémentaire et par conséquent de faire partie de la réserve de main-d'oeuvre.

## **IX. PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET DES COTISATIONS SPECIALES**

### **Article 18**

#### **§ 1.**

L'employé(e) qui souhaite revendiquer l'indemnité complémentaire visée dans cette convention collective de travail doit à cet effet introduire une demande écrite auprès du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

#### **§ 2.**

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans cette convention collective de travail se fait mensuellement par le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

#### **§ 3.**

Le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues dans le régime du chômage avec complément d'entreprise, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I), modifiée pour la dernière fois par la loi-programme (I) du 29 mars 2012, qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds Social de Garantie précité.

Ceci signifie que le Fonds Social de Garantie précité ne prend en charge que partiellement les obligations des employeurs si d'autres paiements encore sont effectués au bénéficiaire, outre celui à charge du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

De cette façon et conformément à l'article 17 §1, deuxième alinéa de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), il est dérogé à la règle prévue à l'article 17 §1, premier alinéa de l'arrêté royal précité.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

#### § 4.

Comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, l'indemnité complémentaire continue d'être versée dans les cas spéciaux de reprise du travail, prévus à l'article 4 bis et à l'article 4 quater de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies quinquies du 18 décembre 2012.

Hormis les cas visés dans la convention collective de travail n° 17 précitée, tels que la prise d'une activité ou du travail pour le compte de l'employeur qui a licencié l'ayant droit au complément d'entreprise, aucun complément d'entreprise n'est dû, sachant que celui-ci serait considéré en tant que salaire et ne serait donc pas considéré comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, modifiée pour la dernière fois par la loi-programme du 23 décembre 2009 et par la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009.

Par conséquent, aussi bien l'ayant droit au complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

Considérant entre autres les dispositions de l'arrêté royal du 29 mars 2010, portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, l'ayant droit au complément d'entreprise est tenu de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

## **X. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 19**

Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention collective sont fixées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection.

### **Article 20**

Les possibilités d'interprétation générale de la présente convention collective de travail peuvent être réglées par le conseil d'administration du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, par référence à et dans l'esprit de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

### **Article 21**

S'il s'avère que les données mentionnées sur le document délivré par les services du chômage ne sont pas conformes aux dispositions de la réglementation relative au chômage et/ou aux dispositions mentionnées dans la présente convention collective de travail, le Directeur du Fonds Social de Garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection informera sans délai l'Office National de l'Emploi, afin d'arriver à un calcul correct des indemnités visées dans la présente convention collective de travail.

### **Article 22**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 février 2014 instaurant un régime de complément d'entreprise en cas de chômage à partir de 56 ans après 40 ans d'ancienneté (numéro d'enregistrement 121192/CO/215).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 21 APRIL 2015 BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 56 JAAR NA 40 JAAR BEROEPSVERLEDEN**

## **I. TOEPASSINGSGBIED**

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ressorteren.

## **II. DRAAGWIJDTE EN DUUR**

### **Artikel 2**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de sectorale toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 96 van de Nationale Arbeidsraad van 20 februari 2009 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 en van Hoofdstuk 7, Afdeling 2. van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, voortgezet door de wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (I), voort te zetten gedurende de periode tot 31 december 2015.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 januari 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 betreffende bedrijfstoeslag bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden ( registratienummer 121192/CO/215 ) en is van toepassing tot 31 december 2015.

### **Artikel 3**

In uitvoering van artikel 3, 3° van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014, gesloten in het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, houdende de statuten van het "Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf" ( registratienummer 125196/CO/215 ) wordt aan de bedienden, bedoeld in artikel 4, een aanvullende vergoeding, waarvan het bedrag en de wijzen van toekenning en uitkering hierna zijn vastgesteld, toegekend ten laste van genoemd Fonds.

## **III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 4**

De in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij KB van 16 januari 1975, laatst



gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 nr. 17 tricies quinquies van 18 december 2012.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de bedienden die ontslagen worden en voldoen aan de voorwaarden, bepaald in het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en aan de voorwaarden bepaald in de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers die gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 1° ze zijn ontslagen voor 1 januari 2016;
- 2° ze bereiken de leeftijd van 56 jaar uiterlijk op 31 december 2015 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- 3° ze bewijzen 40 jaar beroepsverleden op het einde van hun arbeidsovereenkomst.

De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst indien tegelijk aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. de ontslagen bediende voldoet aan de in het vorige lid vermelde leeftijdsvoorwaarden ;
2. de opzegging werd betekend vóór 31 december 2015;
3. de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode neemt een einde uiterlijk op 31 december 2017.

Voor de toepassing van deze derde voorwaarde wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn doorgevoerd in toepassing van de artikelen 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### **Artikel 5**

De bedienden die voldoen aan de door artikel 4 vereiste voorwaarden komen in aanmerking voor de in hetzelfde artikel 4 vermelde aanvullende vergoeding indien zij, bovenop de vereiste loondienst, voorzien door artikel 3 § 7 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, tevens het bewijs kunnen voorleggen van :

- hetzij een ononderbroken tewerkstelling van minstens 5 jaar onmiddellijk voor het ontslag, dat het recht op bedrijfstoelage bij werkloosheid opent, in één of meerdere ondernemingen ressorterend onder het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf;
- hetzij een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een onderneming ressorterend onder het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

#### **Artikel 6**

De bedienden die voldoen aan de in de artikelen 4 en 5 bepaalde voorwaarden hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn.

#### **Artikel 7**

De aanvullende vergoeding wordt verder uitbetaald in geval van werkhervatting door de werknemers die zijn ontslagen, zoals bedoeld in artikel 4 bis, ter en quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij KB van 16 januari 1975, laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies quinquies van 18 december 2012.

De regeling geldt eveneens voor de bedienden die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden en die

nadien opnieuw de regeling wensen te genieten.

#### **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 3780,69 EURO op 1 januari 2013 en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 3780,69 EURO is gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen, overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt in euro tot op de hogere eenheid 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 bediende wordt als brutoloon beschouwd, het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend, onverminderd de toepassing van § 7 van onderhavig artikel.
- § 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 referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren.  
Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijd van de bediende; dat product vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.
- § 4. Het brutoloon van de bediende die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen. Indien de bediende, krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij (zij) al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in zijn (haar) arbeidsovereenkomst is vastgelegd.
- § 5. Het door de bediende verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met één 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. Als referentemaand wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.
- § 7. Indien evenwel blijkt dat het tijdens deze referentemaand verdiende loon hoger ligt dan het loon van de vorige zes maanden ten gevolge van een loonsverhoging, die niet op indexiële of op collectieve conventionele basis heeft plaatsgevonden, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op het loon van zes maanden vóór het ontslag, verhoogd op indexiële en conventionele basis.
- § 8. Indien de bediende een variabel loon geniet, en de toepassing van het loon van de laatste referentemaand zou leiden tot een lagere aanvullende vergoeding dan een aanvullende vergoeding, berekend op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag, kan de bediende in kwestie aanspraak maken op een aanvullende vergoeding die berekend wordt op basis van het gemiddeld loon verdiend tijdens deze twaalf maanden, voorafgaand aan het ontslag.

## **V. RECHTEN DEELTIJDSE BEDIENDEN**

### **Artikel 11**

Bedienden die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling vóór het ontslag dat het recht op bedrijfstoelage opent, hebben recht op de in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding voor zover zij de voorwaarden vervullen bepaald bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en indien zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het loon voor de deeltijdse arbeidsregeling tenzij de bediende zich kan beroepen op de uitzonderingen bepaald bij de hiernavolgende artikelen 12, 13 en 14.

### **Artikel 12**

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een deeltijdse arbeidsregeling hebben aanvaard om aan de werkloosheid te ontsnappen en die ingeschreven gebleven zijn als voltijds werkzoekende, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling, voor zover de werknemer een voltijdse tewerkstelling van 5 jaar in de kleding en confectienijverheid bewijst tijdens een periode van 10 jaar die de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voorafgaat.

### **Artikel 13**

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die vrijwillig een deeltijdse arbeidsbetrekking in de kleding- en confectienijverheid hebben aanvaard, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling voor zover de werknemer in het beroepsverleden 20 jaar voltijdse tewerkstelling in de kleding- en confectienijverheid kan bewijzen.

### **Artikel 14**

De in artikel 4 bedoelde aanvullende vergoeding, die toegekend wordt aan de bedienden die een recht uitoefenen op tijdskrediet, zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, zal berekend worden overeenkomstig het loon verdiend door een voltijdse werknemer en niet overeenkomstig het loon van de deeltijdse tewerkstelling.

## **VI. AANPASSING VAN HET BEDRAG VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

### **Artikel 15**

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoeding wordt gekoppeld aan de schommelingen 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 vergoeding 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.

## **VII. CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN**

### **Artikel 16**

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere, wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of toeslagen die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

De bediende die onder de in artikel 4 voorziene voorwaarden worden ontslagen, moeten eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in dit artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in het voorgaande lid geformuleerde cumulatieverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoeding, voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

## **VIII. OVERLEGPROCEDURE**

### **Artikel 17**

Vooraleer één of meerdere bedienden, bedoeld bij artikel 4, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging.

Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1972, inzonderheid 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 de in artikel 4 bepaalde leeftijdscriteria voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van vakbondsafvaardiging, 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 bediende, bij aangetekend schrijven, uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming.

Dit onderhoud heeft tot doel aan de bediende de gelegenheid te geven zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken; overeenkomstig de collectieve arbeidsover-

eenkomst van 2 juni 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, inzonderheid artikel 12, kan de bediende zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

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 VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING EN DE BIJZONDERE WERKGEVERSBIJDRAGEN

### Artikel 18

#### § 1.

De bediende die aanspraak wenst te maken op de aanvullende vergoeding, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet daartoe schriftelijk een aanvraag indienen bij het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

#### § 2.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

#### § 3.

Het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen die zijn verschuldigd in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), laatst gewijzigd door de programmawet (I) van 29 maart 2012, die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde Sociaal Waarborgfonds.

Dit betekent dat het voornoemde Sociaal Waarborgfonds slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

Op deze wijze wordt, overeenkomstig artikel 17 §1, tweede lid van het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van Hoofdstuk 6 van titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, afgeweken van de regel, bepaald in artikel 17 §1, eerste lid van het voornoemde Koninklijk Besluit.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

#### § 4.

Zoals voorzien in artikel 7 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald in de bijzondere gevallen van werkhervatting, voorzien in artikel 4 bis en artikel 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies quinquies van 18 december 2012.

Buiten de gevallen, bedoeld in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zoals in geval van het opnemen van een activiteit bij of het werken voor rekening van de werkgever die de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage heeft ontslagen, is er geen bedrijfstoelage verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, laatst gewijzigd door de programmawet van 23 december 2009 en door de Wet houdende diverse bepalingen van 30 december 2009 en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

Gelet op onder meer de bepalingen van het KB van het Koninklijk Besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van Hoofdstuk 6 van titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen is de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gerechtigde op bedrijfstoelage ertoe gehouden elke tussenkomende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf.

## **X. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 19**

De administratieve formaliteiten, nodig voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vastgesteld.

### **Artikel 20**

De algemene interpretatiemogelijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door de raad van beheer van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf worden beslecht in de geest van en refererend naar voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974.

### **Artikel 21**

Indien blijkt dat de op het afgeleverde werkloosheidsdocument vermelde gegevens niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de werkloosheidsreglementering en/of met de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde bepalingen zal de directeur van het Sociaal Waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan onverwijld in kennis stellen teneinde te komen tot een correcte berekening van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde vergoedingen..

### **Artikel 22**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 betreffende bedrijfstoelage bij werkloosheid vanaf 56 jaar na 40 jaar beroepsverleden ( registratienummer 121192/CO/215 ).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.