

c) Les organisations syndicales désignent les militants qui entrent en ligne de compte pour la formation syndicale. Elles avertiront l'employeur des absences de leurs membres au moins trois mois à l'avance.

III Perte salariale

Art. 3. a) Afin de compenser la perte salariale pour l'absence ainsi accordée, une indemnité, calculée selon le régime qui s'applique pour les jours fériés légaux, sera liquidée aux travailleurs par le « Fonds social et de garantie de la préparation du lin ».

b) L'employeur paiera cette indemnité aux travailleurs sous la forme d'une avance, en même temps que les cotisations O.N.S.S. dues sur cette indemnité.

Il recouvrera le montant complet auprès du « Fonds social et de garantie de la préparation du lin ».

IV. Organisation de la formation

Art. 4. a) La formation portera sur les problèmes sociaux et économiques afin de permettre aux travailleurs d'assumer pleinement leur tâche au niveau de l'entreprise, dans l'intérêt de toutes les parties. Ces cours n'auront aucun caractère revendicatif.

b) Lors de l'organisation de ces cours de formation, il sera possible de confier à un représentant patronal la tâche d'enseignant et le choix des jours et des participants à ces cours de formation sera fait de façon à ne pas compromettre le fonctionnement de l'entreprise.

V. Justification

Art. 5. Afin de justifier l'absence des travailleurs ayant suivi les cours de formation, et en vue du paiement de l'absence par l'employeur et du remboursement à celui-ci de l'indemnité par le « Fonds social et de garantie de la préparation du lin », les organisations syndicales délivreront à leurs membres une attestation signée précisant les jours exacts consacrés aux cours suivis par l'intéressé.

Ce document sera transmis en deux exemplaires à l'employeur par l'organisation syndicale. Il servira de pièce justificative pour le paiement de l'avance par l'employeur, qui joindra un exemplaire de ce document à la lettre de remboursement qu'il adressera au « Fonds social et de garantie de la préparation du lin ».

Art. 6. Les parties reconnaissent que la formation syndicale est réglée par la présente convention collective de travail et elles confirment que le congé-éducation n'est destiné qu'à la formation générale, technique et professionnelle.

VI. Durée de la convention

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 1989 et elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire de la préparation du lin.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 26 avril 1989.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
L. VAN DEN BRANDE

c) De vakverenigingen duiden de militanten aan die voor syndicale vorming in aanmerking komen. Zij zullen ten minste drie maanden op voorhand de werkgever verwittigen van de afwezigheden van hun leden.

III. Loonverlies

Art. 3. a) Teneinde voor de aldus toegestane afwezigheid het loonverlies te compenseren, zal een vergoeding, berekend volgens de regeling die van toepassing is voor de wettelijke feestdagen, door het « Waarborg- en Sociaal Fonds der vlasbereiding » de werknemers uitgekeerd worden.

b) De werkgever zal deze vergoeding als voorschot aan de werknemers uitbetalen met de desgevallend hierop verschuldigde R.M.Z.-bijdragen.

Het volledig bedrag zal hij bij het « Waarborg- en Sociaal Fonds der vlasbereiding » vorderen.

IV. Organisatie van de vorming

Art. 4. a) De vorming zal de sociale en economische problematiek beogen teneinde aan de werknemers toe te laten in het belang van alle partijen op ondernemingsvlak hun taak volwaardig waar te nemen. Deze cursussen zullen geen revendicatief karakter dragen.

b) Bij de organisatie van deze vormingscursussen wordt de mogelijkheid gelaten om een patronaal vertegenwoordiger als lesgever te laten optreden en zal de keuze van de dagen en van de deelnemers aan deze vormingscursussen dermate gespreid worden dat de werking van de onderneming niet in het gedrang wordt gebracht.

V. Verrechtvaardiging

Art. 5. Teneinde de afwezigheid van de werknemers die de vormingscursussen hebben gevolgd te verrechtvaardigen, en met het oog op de betaling van het voorschot door de werkgevers en de terugbetaling aan deze laatste van de vergoeding door het « Waarborg- en Sociaal Fonds der vlasbereiding », zullen de vakverenigingen aan hun leden een getekend attest afleveren waarbij de precieze dagen gewijd aan de cursussen die belanghebbende gevolgd heeft worden aangestipt.

Dit document zal in tweevoud aan de werkgever worden overgemaakt door de vakvereniging. Het zal als bewijsstuk dienen voor de betaling van het voorschot door de werkgever die een exemplaar van dit document zal voegen bij zijn terugvordering gericht aan het « Waarborg- en Sociaal Fonds der vlasbereiding ».

Art. 6. De partijen erkennen dat de syndicale vorming geregeld is door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en bevestigen dat educatief verlof alleen geldt voor algemene, technische- en beroepsopleiding.

VI. Duur van de overeenkomst

Art. 7. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij zal in voege treden op 1 januari 1989 en kan door één der partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekende brief, aan de voorzitter en aan de in het Paritair Comité voor de vlasbereiding vertegenwoordigde organisaties, opgezegd worden.

Gezin om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 28 april 1989.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
L. VAN DEN BRANDE

F. 89 — 985

11 MAI 1989. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 44 du 21 mars 1989, conclue au sein du Conseil national du Travail, abaissant, à titre temporaire, l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation complémentaire en cas de licenciement (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988;

(1) Référence au *Moniteur belge*:
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

N. 89 — 985

11 MEI 1989. — Koninklijk besluit waarbij algemeen bekend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 44 van 21 maart 1989 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende tijdelijke verlaging van de leeftijd vanaf welke sommige oudere werknemers een regeling van aanvullende vergoeding kunnen genieten indien zij worden ontslagen (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988;

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad*:
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Vu la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

Considérant qu'il y a lieu de donner exécution à l'accord interprofessionnel précité en abaissant à 58 ans l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier du régime d'indemnisation complémentaire prévu dans la convention collective de travail n° 17 susmentionnée;

Vu la demande du Conseil national du Travail de rendre obligatoire la convention collective de travail n° 44 du 21 mars 1989 abaissant, à titre temporaire, l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation complémentaire en cas de licenciement;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 44, reprise en annexe, conclue le 21 mars 1989 au sein du Conseil national du Travail, abaissant, à titre temporaire, l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation complémentaire en cas de licenciement.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 11 mai 1989.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
L. VAN DEN BRANDE

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 44 du 21 mars 1989 abaissant, à titre temporaire, l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation complémentaire en cas de licenciement

CHAPITRE I^{er}. — Portée de la convention

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988.

Commentaire.

Aux termes de cet accord, les parties contractantes s'engagent à conclure une convention collective de travail supplétive qui prévoit pour la période du 1^{er} avril 1989 au 31 décembre 1990 d'abaisser à 58 ans, l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation complémentaire en cas de prépension après licenciement, identique à celui prévu dans la convention collective de travail n° 17 précitée.

CHAPITRE II. — Champ d'application

Art. 2. La présente convention s'applique aux entreprises qui occupent en moyenne au cours de l'année civile 1988, au moins 10 travailleurs.

Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par entreprise, l'unité technique d'exploitation telle que cette notion est précisée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ainsi que dans les arrêtés d'exécution de cette loi.

Les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant l'année civile 1988 sont déterminées conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration des licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants.

Art. 3. § 1^{er}. Sont exclus du champ d'application de la présente convention, les travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail et leurs employeurs lorsque ceux-ci sont liés par une convention collective de travail qui

a) soit organise un régime de prépension après licenciement à partir d'un âge inférieur à 60 ans;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

Overwegende dat aan het voornoemde interprofessioneel akkoord uitvoering moet worden gegeven door de leeftijd vanaf welke sommige oudere werknemers de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vastgestelde regeling van aanvullende vergoeding kunnen genieten, te verlagen tot 58 jaar;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad waarbij de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 44 van 21 maart 1989, houdende tijdelijke verlaging van de leeftijd vanaf welke sommige oudere werknemers een regeling van aanvullende vergoeding kunnen genieten indien zij worden ontslagen;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 44 gesloten op 21 maart 1989 in de Nationale Arbeidsraad, houdende tijdelijke verlaging van de leeftijd vanaf welke sommige oudere werknemers een regeling van aanvullende vergoeding kunnen genieten indien zij worden ontslagen.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 mei 1989.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
L. VAN DEN BRANDE

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 44 van 21 maart 1989 houdende tijdelijk verlaging van de leeftijd vanaf welke sommige oudere werknemers een regeling van aanvullende vergoeding kunnen genieten indien zij worden ontslagen

HOOFDSTUK I. — Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988.

Commentaar.

Luidens dat interprofessioneel akkoord verbinden de verdragsluitende partijen er zich toe een suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die voor het tijdvak 1 april 1989 — 31 december 1990 voorziet in een verlaging — tot 58 jaar — van de leeftijd vanaf welke sommige oudere werknemers in geval van brugpensioen na ontslag dezelfde regeling van aanvullende vergoeding kunnen genieten als de regeling die in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 is bepaald.

HOOFDSTUK II. — Toepassingsgebied

Art. 2. Deze overeenkomst is van toepassing op de onderneming die tijdens het kalenderjaar 1988 gemiddeld ten minste 10 werknemers tewerkstellen.

Voor de toepassing van deze overeenkomst moet onder onderneming worden verstaan, de technische eenheid zoals dat begrip is verduidelijkt in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven alsook in de uitvoeringsbesluiten van die wet.

De nadere regels voor de berekening van het gemiddelde van de tijdens het kalenderjaar 1988 tewerkgestelde werknemers, worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 5 december 1968 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen.

Art. 3. § 1. Van het toepassingsgebied van deze overeenkomst zijn uitgesloten, de werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld en hun werkgevers, wanneer zij gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst die

a) hetzij voorziet in een brugpensioenregeling na ontslag, vanaf een leeftijd die lager ligt dan 60 jaar;

b) soit prévoit des mesures promotrices d'emploi, c'est-à-dire :

1° les mesures de promotion de l'emploi en général et celui des jeunes en particulier prises en exécution de l'accord interprofessionnel du 7 novembre 1986;

2° les mesures en faveur des groupes à risque prises en exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 et de l'article 139 de la loi-programme du 30 décembre 1988 considérées comme équivalentes par le Ministre de l'Emploi et du Travail;

3° les mesures qui octroient le droit à l'interruption de la carrière professionnelle et/ou qui prévoient des interventions financières allouées aux employeurs qui accordent le bénéfice de l'interruption de la carrière professionnelle;

4° les actions positives en faveur des femmes, organisées sur la base de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé;

5° la réduction du temps de travail;

6° la réservation d'au moins un pour cent de stages à des jeunes chômeurs de longue durée, c'est-à-dire comptant plus d'un an de chômage.

§ 2. Lorsqu'il s'agit d'une convention collective de travail qui ne s'applique qu'à une catégorie ou une partie de catégorie de travailleurs occupés dans l'entreprise, l'employeur est libéré pour l'ensemble de cette catégorie de travailleurs, du respect de la présente convention.

Pour l'application de la présente convention, on entend par catégorie de travailleurs occupés dans l'entreprise, soit celle des employés, soit celle des ouvriers.

§ 3. En ce qui concerne les mesures visées au paragraphe 1^{er}, points a et b, 1^o, 2^o, 3^o et 4^o, il doit s'agir de mesures prévues par de nouvelles conventions collectives de travail ou de conventions collectives de travail en cours ou dont la durée de validité est reconduite.

Lorsqu'il s'agit de conventions collectives de travail nouvelles ou reconduites, ces conventions doivent être déposées au Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail dans les trois mois de leur conclusion, de leur reconduction ou de leur entrée en vigueur.

§ 4. En ce qui concerne les mesures visées au paragraphe 1^{er}, point b, 5^o et 6^o, il doit s'agir de mesures prévues par de nouvelles conventions collectives de travail conclues en exécution de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988, dont la date d'entrée en vigueur est au plus tard le 1^{er} avril 1989 et qui sont déposées au Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail dans les trois mois de leur conclusion.

§ 5. Ces conventions collectives de travail doivent avoir été conclues conformément à la loi du 5 décembre 1988 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Commentaire.

Il va de soi que ces conventions collectives de travail ne libèrent l'employeur du respect de la présente convention qu'aussi longtemps qu'elles sortissent leurs effets.

Il en résulte que si ces conventions viennent à échéance avant le 31 décembre 1990, l'employeur sera tenu par la présente convention à partir de la date de cessation de ces conventions.

CHAPITRE III. — Droit à l'indemnité complémentaire

A. Ayants droit à l'indemnité complémentaire

Art. 4. Le régime de l'indemnisation complémentaire tel qu'il est organisé par la convention collective de travail n° 17 précitée bénéficie aux travailleurs âgés de 58 ans et plus qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur le contrat de travail.

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le délai de préavis prend effectivement fin.

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

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur sans respecter de délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le contrat prend effectivement fin.

b) hetzij voorziet in maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid d.w.z. :

1° de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid in het algemeen en van de jongeren in het bijzonder, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 7 november 1986;

2° de maatregelen ten gunste van risicogroepen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988 alsook van artikel 139 van de programmawet van 30 december 1988, en welke maatregelen door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid als gelijkwaardig worden bevonden;

3° de maatregelen die het recht op beroepsloopbaanonderbreking toekennen en/of voorzien in een financiële tegemoetkoming ten gunste van de werkgevers die loopbaanonderbreking toestaan;

4° de positieve acties voor vrouwen, zoals die acties zijn georganiseerd op grond van het koninklijk besluit van 4 juli 1987 houdende maatregelen ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector;

5° de arbeidstijdverkorting;

6° de bestemming van ten minste één percent van de stages voor jonge langdurig werklozen d.w.z. die meer dan een jaar werkloos zijn.

§ 2. Wanneer het gaat om een collectieve arbeidsovereenkomst die slechts van toepassing is op een categorie of een gedeelte van een categorie van werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld, is de werkgever voor die ganse categorie van werknemers vrijgesteld van de naleving van deze overeenkomst.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder categorie van werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld, hetzij de categorie van de bedienden, hetzij de categorie van de arbeiders.

§ 3. Met betrekking tot de maatregelen onder § 1, punten a en b, 1^o, 2^o, 3^o en 4^o, moet het gaan om maatregelen waarin is voorzien door nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten dan wel door lopende collectieve overeenkomsten of overeenkomsten waarvan de geldigheidsduur is verlengd.

Wanneer het gaat om nieuwe of voortgezette collectieve arbeidsovereenkomsten, moeten die overeenkomsten bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden neergelegd binnen drie maanden nadat ze gesloten, verlengd of in werking getreden zijn.

§ 4. Met betrekking tot de maatregelen onder § 1, punt b, 5^o en 6^o, moet het gaan om maatregelen waarin is voorzien door nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988, welke overeenkomsten uiterlijk 1 april 1989 in werking treden en die binnen drie maanden nadat ze zijn gesloten, bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden neergelegd.

§ 5. Die collectieve arbeidsovereenkomsten moeten zijn gesloten krachtens de wet van 5 december 1988 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Commentaar.

Het spreekt vanzelf dat die collectieve arbeidsovereenkomsten de werkgever slechts van de naleving van deze overeenkomst vrijstellen zolang zij van kracht zijn.

Indien er overeenkomsten zijn die voor 31 december 1990 aflopen, zal de werkgever derhalve vanaf de datum waarop die overeenkomsten een einde nemen, door deze overeenkomst gebonden zijn.

HOOFDSTUK III. — Recht op de aanvullende vergoeding

A. Rechthebbende

Art. 4. De regeling van aanvullende vergoeding, zoals die regeling door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 is georganiseerd, geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder die worden ontslagen, behalve wegens dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van opzeggingstermijn, moet de werknemer aan de leeftijdsvoorwaarde voldoen op het ogenblik dat de opzeggingstermijn daadwerkelijk afloopt.

Voor de toepassing van de voorgaande alinea wordt geen rekening gehouden met een verlenging van de opzeggingstermijn krachtens de artikelen 38, § 2, en 38 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd zonder opzeggingstermijn, moet de werknemer aan de leeftijdsvoorwaarde voldoen op het ogenblik dat de overeenkomst daadwerkelijk een einde neemt.

B. Conditions et périodes d'octroi

Art. 5. L'article 4 de la convention collective de travail n° 17 précitée s'applique aux travailleurs visés à l'article 4 de la présente convention.

C. Montant de l'indemnité complémentaire

Art. 6. Les articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée s'appliquent au montant de l'indemnité complémentaire dû en application de la présente convention.

D. Adaptation du montant des indemnités complémentaires

Art. 7. Les articles 8 et 8bis de la convention collective de travail n° 17 précitée s'appliquent au montant de l'indemnité complémentaire dû en application de la présente convention.

CHAPITRE IV**Concours de l'indemnité complémentaire et d'autres avantages**

Art. 8. L'article 9 de la convention collective de travail n° 17 précitée s'applique à l'indemnité complémentaire due en application de la présente convention.

CHAPITRE V. — Procédure

Art. 9. L'article 10 de la convention collective de travail n° 17 précitée s'applique dans le cadre de la présente convention.

CHAPITRE VI**Entrée en vigueur, révision et durée de la convention**

Art. 10. La présente convention est conclue pour une durée déterminée, elle entre en vigueur le 1^{er} avril 1989 et cesse de l'être le 31 décembre 1990.

Elle est uniquement d'application aux travailleurs auxquels le préavis a été notifié depuis le 1^{er} novembre 1988.

Les travailleurs âgés qui bénéficient du régime d'indemnisation complémentaire prévu par la présente convention, en bénéficient suivant les modalités prévues aux articles 5 à 8 jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de prise de cours de la retraite.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 11 mai 1989.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
L. VAN DEN BRANDE

B. Toekenningsvoorwaarden en -tijdvakken

Art. 5. Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 is van toepassing op de werknemers die in artikel 4 van deze overeenkomst zijn beoogd.

C. Bedrag van de aanvullende vergoeding

Art. 6. De artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 zijn van toepassing op het bedrag van de aanvullende vergoeding, dat krachtens deze overeenkomst verschuldigd is.

D. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Art. 7. De artikelen 8 en 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 zijn van toepassing op het bedrag van de aanvullende vergoeding, dat krachtens deze overeenkomst verschuldigd is.

HOOFDSTUK IV**Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen**

Art. 8. Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 is van toepassing op de aanvullende vergoeding die krachtens deze overeenkomst verschuldigd is.

HOOFDSTUK V. — Procedure

Art. 9. Artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 is in het kader van deze overeenkomst van toepassing.

HOOFDSTUK VI**Inwerkingtreding, herziening en duur van de overeenkomst**

Art. 10. Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 april 1989 en loopt af op 31 december 1990.

De overeenkomst is enkel van toepassing op de werknemers aan wie de opzegging vanaf 1 november 1988 werd betekend.

De oudere werknemers die in aanmerking komen voor de in deze overeenkomst vastgestelde regeling van aanvullende vergoeding, genieten die regeling onder de in de artikelen 5 tot 8 vastgestelde voorwaarden totdat zij de leeftijd bereiken waarop het pensioen ingaat.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 11 mei 1989.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
L. VAN DEN BRANDE

**MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
ET MINISTÈRE DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE**

F. 89 — 986

21 DECEMBRE 1988. — Arrêté royal rendant obligatoire la décision du 26 septembre 1988 de la Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers concernant la fixation des dates de vacances pour l'année 1989 (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 38, alinéa 1^{er}, 4;

Vu les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, notamment l'article 8;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 1967, déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, notamment l'article 63, alinéa 1^{er};

Vu la demande de la Commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers de rendre obligatoire la décision du 26 septembre 1988 concernant la fixation des dates de vacances pour l'année 1989;

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969;

Arrêté royal du 30 mars 1967, *Moniteur belge* du 6 avril 1967;

Arrêté royal du 28 juin 1971, *Moniteur belge* du 30 septembre 1971.

**MINISTERIE VAN TWERKSTELLING EN ARBEID
EN MINISTERIE VAN SOCIALE VOORZORG**

N. 89 — 986

21 DECEMBER 1988. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van 26 september 1988 van het Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers betreffende de vaststelling van de vakantiedata voor het jaar 1989 (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 38, eerste lid, 4;

Gelet op de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, inzonderheid op artikel 8;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders, inzonderheid op artikel 63, eerste lid;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers waarbij de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd voor de beslissing van 26 september 1988 betreffende de vaststelling van de vakantiedata voor het jaar 1989;

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969;

Koninklijk besluit van 30 maart 1967, *Belgisch Staatsblad* van 6 april 1967;

Koninklijk besluit van 28 juni 1971, *Belgisch Staatsblad* van 30 september 1971.