
**LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE
A PARTIR DE 62 ANS**

C.C.T. DU 4 JUILLET 2017

Article 1

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour l'Entretien du Textile ainsi qu'aux ouvriers et ouvrières qu'elles occupent.

Article 2

La présente convention collective de travail vise l'application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise au cours de la période allant du 1er juillet 2017 au 31 décembre 2018, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

La présente convention collective de travail se rapporte au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus, comme prévu à l'article 2 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et à l'article 3 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 modifié pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

Article 3 - Conditions d'âge et d'ancienneté

3.1- Tous les **ouvriers**, qui sont licenciés par l'employeur sans motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise et à l'allocation complémentaire, prévus à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition qu'ils :

- soient âgés de 62 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail;
- puissent justifier 40 ans de carrière professionnelle à la fin du contrat de travail.

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

3.2- Toutes les ouvrières, qui sont licenciées par l'employeur sans motif grave ont droit au chômage avec complément d'entreprise et à l'allocation complémentaire, prévus à la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, à condition qu'elles :

- soient âgées de 62 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail;
- puissent justifier au moment de la fin du contrat de travail : 33 ans de carrière professionnelles à partir du 1^{er} janvier 2017 et 34 ans à partir de 1^{er} janvier 2018

La carrière professionnelle est déterminée selon les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 4

L'âge prévu à l'article 3 de la présente Convention Collective doit être atteint au plus tard à la fin du contrat de travail et au cours de la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Article 5

Pour bénéficier de ce régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers et ouvrières doivent en plus remplir les conditions suivantes :

- avoir été occupés dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans;
- avoir été occupés d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours du chômage avec complément d'entreprise.

Article 6

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la Convention Collective de Travail numéro 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, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, s'appliquent au présent régime sectoriel.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la présente Convention Collective de Travail maintiennent le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés. Ils maintiennent aussi le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, lorsque ces travailleurs exercent une activité indépendante à titre principal, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit à l'allocation complémentaire à charge du Fonds Commun de l'Entretien du Textile est garanti dans le cas où le travailleur fait appel aux dispositions de l'article 3 § 8 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, où figuraient donc des droits sur base d'une ancienne convention collective de travail.

Article 7

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise, en application de la présente Convention Collective de Travail, doivent être remplacés dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des "groupes à risque", comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990, portant des dispositions sociales, chapitre XI: "Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel."

Article 8

Pour le calcul de la rémunération nette de référence, il sera tenu compte, le cas échéant, des différences barémiques avec le revenu mensuel minimum moyen garanti conformément aux modalités de la Convention Collective de Travail du 17 mai 2005 (A.R. du 16 décembre 2008 ; M.B. du 3 mars 2009).

Article 9

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le Fonds susmentionné s'élèvera au minimum à 91,38 €.

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière de 4/5, dans le cadre de la C.C.T. n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière) passe au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ière) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Article 10

§ 1.

Le paiement de l'indemnité complémentaire visée dans la présente convention collective de travail est effectué mensuellement par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

§ 2.

Le Fonds Commun de l'Entretien du Textile paye également les cotisations patronales spéciales qui sont dues sur l'indemnité complémentaire payée par le Fonds de sécurité d'existence précité, en vertu du chapitre VI du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à l'exception de la cotisation majorée pour les entreprises en restructuration.

Ceci signifie que le Fonds Commun de l'Entretien du Textile 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 Commun de l'Entretien du Textile.

Par conséquent, le débiteur de toutes indemnités autres que celle payée par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile assure lui-même le paiement des cotisations patronales spéciales, dues sur les paiements qu'il effectue.

§ 3.

Comme prévu à l'article 6 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 sexies du 27 avril 2015.

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 la personne en chômage avec complément d'entreprise, aucune indemnité complémentaire n'est due, sachant que celle-ci serait considérée en tant que salaire et ne serait donc pas considérée comme un complément à une allocation sociale, vu l'article 124 §6 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Par conséquent, aussi bien la personne en chômage avec complément d'entreprise que l'employeur sont tenus de signaler immédiatement de tels cas particuliers de reprise du travail au Fonds Commun de l'Entretien du Textile. Ils sont d'ailleurs responsables des conséquences de toute négligence à ce sujet.

La personne en chômage avec complément d'entreprise est tenue de communiquer immédiatement tout changement intervenu dans sa situation au Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Article 11

Selon l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et l'arrêté royal du 3 mai 2007, toutes les sanctions, à savoir :

- les amendes administratives éventuelles,
- une allocation forfaitaire compensatoire journalière de l'O.N.Em.,
- les amendes correctionnelles éventuelles.

sont à charge des employeurs qui ne respectent pas l'obligation de remplacement,

Article 12

La présente Convention Collective de Travail fait suite, avec effet au 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2018, à la Convention Collective de Travail du 30 mars 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 139258/CO/110).

=====

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 62 JAAR

C.A.O. VAN 4 JULI 2017

Artikel 1

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Textielverzorging evenals op de arbeiders en arbeidsters die ze tewerkstellen.

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst maakt toepassing van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gedurende de periode van 1 juli 2017 tot 31 december 2018, overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het voornoemde Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op werkloosheid met bedrijfstoeslag voor ontslagen werknemers van 62 jaar en ouder, zoals voorzien in artikel 2 § 1. van het voornoemde Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 en in artikel 3 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 sexies van 27 april 2015.

Artikel 3 – LEEFTIJD- EN ANCIENNITEITSVOORWAARDEN

3.1 Alle **arbeiders** die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden hebben recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015, op voorwaarde dat zij :

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 62 jaar of ouder zijn;
- een beroepsverleden van 40 jaar kunnen rechtvaardigen aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

3.2 Alle **arbeidsters**, die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden, hebben recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag en op de aanvullende vergoeding, zoals voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015, op voorwaarde dat zij :

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 62 jaar of ouder zijn;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden kunnen rechtvaardigen van 33 jaar vanaf 1 januari 2017 en vanaf 1 januari 2018 van 34 jaar.

Het beroepsverleden wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 4

De leeftijd voorzien in artikel 3 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Om van dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te genieten moeten de arbeiders en arbeidsters bovendien aan de volgende voorwaarden voldoen :

- gedurende ten minste 5 jaar - desgevallend middels onderbroken periodes - tewerkgesteld geweest zijn in de sector;
- gedurende de periode van twaalf maand, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag, ononderbroken tewerkgesteld geweest zijn in de onderneming.

Artikel 6

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding, zoals bedoeld bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, laatst gewijzigd bij CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015, zijn van toepassing op dit sectoraal stelsel.

De werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

Zij behouden ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging, 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 tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

Het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging wordt gewaarborgd in geval de werknemer een beroep doet op de bepalingen van artikel 3 § 8 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, waarbij dus rechten op basis van een oudere sectorale collectieve arbeidsovereenkomst ontstonden.

Artikel 7

De arbeiders en arbeidsters die in uitvoering van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst werkloosheid met bedrijfstoelage ontvangen, moeten in de onderneming bij voorkeur vervangen worden door werknemers uit de risicogroepen, zoals voorzien in de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, Hoofdstuk XI, "Bepalingen betreffende het Interprofessioneel Akkoord".

Artikel 8

Voor de berekening van de netto refertebezoldiging zal desgevallend rekening worden gehouden met de baremieke verschillen t.o.v. het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimum inkomen overeenkomstig de modaliteiten van Collectieve Arbeidsovereenkomst van 17 mei 2005 (KB van 16 december 2008; BS van 3 maart 2009).

Artikel 9

De door het hiervoor genoemde Fonds uitbetaalde maandelijkse aanvullende vergoeding bedraagt minimaal € 91,38.

De aanvullende vergoeding wordt na halftijds tijdskrediet en 4/5de loopbaanvermindering in het kader van CAO nr. 103 berekend op basis van het voltijds loon dat van toepassing zou geweest zijn op het ogenblik van de overgang naar de werkloosheid met bedrijfstoelage indien de arbeider(st)er geen tijdskrediet of loopbaanvermindering zou genomen hebben.

Artikel 10

§ 1.

De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging.

§ 2.

Het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging betaalt eveneens de bijzondere werkgeversbijdragen bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, die zijn verschuldigd op de aanvullende vergoeding betaald door het voornoemde fonds voor Bestaanszekerheid, met uitzondering van de verhoogde bijdrage voor ondernemingen in herstructurering

Dit betekent dat het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging slechts gedeeltelijk de verplichtingen van de werkgevers overneemt indien aan de begunstigde nog andere betalingen worden verricht, naast deze ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging.

Derhalve staat de debiteur van elke andere aanvulling dan deze betaald door het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging zelf in voor de betaling van de bijzondere werkgeversbijdragen, verschuldigd op de door hem verrichtte betalingen.

§ 3.

Zoals voorzien in artikel 6 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 sexies van 27 april 2015.

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 persoon in werkloosheid met bedrijfstoelage heeft ontslagen, is er geen aanvullende vergoeding verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, gelet op artikel 124 § 6 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), en dus niet zou beschouwd worden als een aanvulling bij een sociale uitkering.

Zowel de persoon in werkloosheid met bedrijfstoelage als de werkgever zijn er derhalve toe gehouden dergelijke bijzondere gevallen van werkhervatting onmiddellijk te melden aan het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging. Zij zijn tevens aansprakelijk voor de gevolgen van enige nalatigheid op dit stuk.

De persoon in werkloosheid met bedrijfstoelage is ertoe gehouden elke tussenkomende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging.

Artikel 11

Volgens het koninklijk besluit van 7 december 1992 en het koninklijk besluit van 3 mei 2007 zijn alle sancties wegens het niet naleven van de vervangingsplicht, met name :

- een eventuele administratieve geldboete,
- een forfaitaire compensatoire dagvergoeding voor de R.V.A.,
- eventuele strafrechtelijke geldboetes,

ten laste van de werkgever die de vervangingsplicht miskent.

Artikel 12

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst volgt met ingang van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018 op de CAO van 30 maart 2017 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 62 jaar (registratienummer 139258/CO/110).

=====