



ERRATUM

Commission paritaire pour l'entretien du textile

CCT n° 150265/CO/110
du 12/12/2018

Correction du texte français :

- L'article 2bis, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « ... visées à l'article 3 ~~§3~~ de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. ».
- L'article 2bis, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « ... et la convention collective de travail n° 121 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant à **titre interprofessionnel**, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés qui sont licenciés et qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ... ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de textielverzorging

CAO nr. 150265/CO/110
van 12/12/2018

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 2bis, eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... visées à l'article 3 ~~§3~~ de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. ».
- Artikel 2bis, tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « ... et la convention collective de travail n° 121 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant à **titre interprofessionnel**, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés qui sont licenciés et qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ... ».

Beslissing van

13-03-2019

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CP 110) DU 12 DECEMBRE 2018
REMPACANT LA CCT DU 4 JUILLET 2017 CONCERNANT LE RÉGIME DE
CHOMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE EN FAVEUR DES
TRAVAILLEURS QUI ONT EXERCÉ UN MÉTIER LOURD AVEC OU SANS
PRESTATIONS DE NUIT**

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 est applicable à partir du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

Elle remplace la convention collective de travail du 4 juillet 2017 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs qui ont exercé un métier lourd avec ou sans prestations de nuit (numéro d'enregistrement 140858/CO/110).

Article 2 bis

La présente convention collective de travail prévoit un régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des ouvriers et des ouvrières qui sont licenciés et qui ont exercé un métier lourd et qui ont satisfait aux conditions visées à l'article 3 ~~§ 3~~ de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ce régime est basé sur 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, l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail n° 121 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant pour 2017 et 2018 l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés qui sont licenciés et qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail et sur la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés qui sont licenciés et qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

La présente convention collective de travail est conclue en application des conventions collectives de travail n° 120 et 121 précitées et a pour but d'octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs visés à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Article 3 - Conditions d'âge et d'ancienneté

Tous les ouvriers et ouvrières, 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, conformément à l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et à l'article 3 de la convention collective de travail n° 121 précitée du Conseil National du Travail, que durant la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, ils :

- soient licenciés pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail ;
- soient âgés de 58 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017 ou de 59 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2018;
- ET
 - o Ou bien avoir exercé un métier lourd comme visé à l'article 2 § 2 de la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017 précitée, conclue au sein du Conseil National du Travail
 - o Ou bien aient travaillé un minimum de 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil National de Travail relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

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 de travail doit être atteint au moment où le délai de préavis prend réellement fin.

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 du Conseil National du Travail du 19 décembre 1974, modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail n° 17 tricis sexies du 27 avril 2015, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, 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 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.

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 contenant 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 convention collective de travail 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 pour non-respect de l'obligation de remplacement, à savoir :

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

sont à charge de l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de remplacement.

=====

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (PC 110) VAN 12 DECEMBER 2018
TOT VERVANGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4
JULI 2017 BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG VOOR WERKNEMERS DIE HEBBEN GEWERKT IN EEN
ZWAAR BEROEP MET OF ZONDER NACHTPRESTATIES**

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep met of zonder nachtprestaties (registratienummer 140858/CO/110).

Artikel 2 bis

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van arbeiders en arbeidsters die worden ontslagen en hebben gewerkt in een zwaar beroep en voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Dit stelsel is gebaseerd op de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, laatst gewijzigd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015, het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 121 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en die arbeidsongeschikt zijn en de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en die arbeidsongeschikt zijn.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is afgesloten in toepassing van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomsten nr. 120 en 121 en heeft tot doel een bedrijfstoelage toe te kennen aan de werknemers bedoeld in artikel 3 van deze Collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 – LEEFTIJD- EN ANCIENNITEITSVOORWAARDEN

Alle arbeiders en arbeidsters die door de werkgever worden ontslagen zonder dringende reden hebben recht op werkloosheid met bedrijfstoelage 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, overeenkomstig artikel 3 § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en artikel 3 van de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad, tijdens de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018:

- ontslagen zijn tijdens de geldigheidsduur van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31 december 2017 58 jaar of ouder zijn OF op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31 december 2018 59 jaar of ouder zijn;
- EN
 - o ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep zoals bedoeld in artikel 2 § 2 van het voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.
 - o ofwel op het einde van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 in de Nationale Arbeidsraad betreffende begeleidingsmaatregelen voor ploegen arbeid met nachtprestaties alsook andere vormen van arbeid met nachtprestaties;

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

Artikel 4

De leeftijd voorzien in artikel 3 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk een einde neemt.

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, laatst gewijzigd bij CAO nr. 17 tricis sexies van 27 april 2015, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, 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.

Artikel 7

De arbeiders en arbeidsters die in uitvoering van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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 bedrijfstoeslag 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.

=====