



ERRATUM

Commission paritaire pour l'entretien du textile

**CCT n° 153315/CO/110
du 26/06/2019**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 4, second alinéa, la référence à l'« article 10, § 1 » doit être remplacée par « article 8, § 1 ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 10 doit être corrigé comme suit : « De arbeid(st)ers kunnen in toepassing van artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel **van werkloosheid** met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn. »

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de textielverzorging

**CAO nr. 153315/CO/110
van 26/26/2019**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 4, tweede lid, moet de verwijzing naar « artikel 10, § 1 » vervangen worden door « artikel 8, § 1 ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 10 moet als volgt verbeterd worden : « De arbeid(st)ers kunnen in toepassing van artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel **van werkloosheid** met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn. »

Beslissing van

29 -10- 2019

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

**CCT DU 26 JUIN 2019
CP 110**

I. CHAMP D'APPLICATION

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.

II. PORTEE ET DUREE

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, modifiée pour la dernière fois par l'arrêté royal du 13 décembre 2017, au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité.

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.

La présente convention collective de travail est applicable du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus.

La présente convention collective de travail suit la convention collective de travail du 12 décembre 2018 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans (numéro d'enregistrement 150264/CO/110).

Article 3

L'indemnité complémentaire est prise en charge par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile et octroyée aux ouvriers(ières) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

III. CONDITIONS POUR AVOIR DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

Article 4

Les dispositions concernant l'allocation complémentaire, prévues dans la convention collective de travail n° 17 précitée s'appliquent au présent régime sectoriel.

8

L'indemnité complémentaire visée à l'article 10 §1 est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés qui satisfont aux conditions définies dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et aux conditions définies dans la convention collective de travail n° 17 précitée et qui ont atteint l'âge de 62 ans ou plus entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2021.

L'âge prévu à l'alinéa précédent de la présente convention collective de travail 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.

IV. L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET AUTRES DISPOSITIONS

Article 6

L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile 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 CCT n° 103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment du passage 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 7

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 précité, où figuraient donc des droits sur base d'une ancienne convention collective de travail.

Article 8

§ 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 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 celles payées 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 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 précitée.

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 9

Les ouvriers et ouvrières qui perçoivent du chômage avec complément d'entreprise 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 10

En application de l'article 22 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

=====

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 62 JAAR

CAO VAN 26 JUNI 2019

PC 110

I. TOEPASSINGSGEBIED

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.

II. DRAAGWIJDTE EN DUUR

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel toepassing te maken van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017, gedurende de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021, overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 van het voornoemde Koninklijk Besluit van 3 mei 2007.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op werkloosheid met bedrijfstoelage 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt op de cao van 12 december 2018 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 62 jaar (registratienummer 150264/CO/110).

Artikel 3

De aanvullende vergoeding wordt ten laste genomen door het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging en toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen worden en voldoen aan de hieronder bepaalde voorwaarden.

III. VOORWAARDEN OM RECHT TE HEBBEN OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 4

De bepalingen inzake de aanvullende vergoeding, zoals bedoeld bij voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, zijn van toepassing op dit sectoraal stelsel.

8

De aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 10, §1 wordt toegekend aan de arbeid(st)ers die ontslagen worden en voldoen aan de voorwaarden, bepaald in het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 en in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en die de leeftijd van 62 jaar of ouder hebben bereikt tussen 1 juli 2019 en 30 juni 2021.

De leeftijd voorzien in het vorige lid 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.

IV. DE AANVULLENDE VERGOEDING EN OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 6

De maandelijkse aanvullende vergoeding uitbetaald door het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging 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 7

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 op de aanvullende vergoeding ten laste van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor hoofdberoep van de Textielverzorging, ingeval een zelfstandige activiteit in rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfsseenheid 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 voornoemd koninklijk besluit van 3 mei 2007, waarbij dus rechten op basis van een oudere sectorale collectieve arbeidsovereenkomst ontstonden.

Artikel 8

§ 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, 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 verrichte betalingen.

§ 3.

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 voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

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 bedrijfsstoeslag heeft ontslagen, is er geen aanvullende vergoeding verschuldigd, wetende dat deze als loon zou beschouwd worden, geliet 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 bedrijfsstoeslag 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 9

De arbeiders en arbeidsters die in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst een 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 10

De arbeid(st)ers kunnen in toepassing van artikel 22 §3 van het Koninklijk Besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelage van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

* van werkloosheid
