

---

**LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE  
A PARTIR DE 59 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIERE PROFESSIONNELLE  
POUR LA PERIODE 2021 – 2022**

**CCT DU 26 JUIN 2019**

---

**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, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus, l'application sectorielle du régime de chômage avec complément d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, modifié pour la dernière fois par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 et avec l'application de la convention collective de travail n° 17 du 19 septembre 1974 du Conseil National du Travail instaurant un régime d'allocation complémentaire en faveur de 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.

La présente convention collective de travail est conclue en application des conventions collectives de travail du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail suivantes :

- CCT n° 141 instituant, pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.
- CCT n° 142 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

La présente convention collective de travail fait suite à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 à la convention collective de travail du 26 juin 2019 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans avec 40 ans de carrière professionnelle pour la période 2019 – 2020 et est applicable jusqu'au 31 décembre 2022.

### **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**

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 précitée.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021, l'âge à partir duquel cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés avec une longue carrière est fixé à 59 ans. L'ouvrier(ouvrière) doit avoir atteint cet âge de 59 ans ou plus au moment de la fin de son contrat de travail et pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Les travailleurs licenciés doivent en même temps démontrer qu'ils satisfont aux conditions visées à l'article 3, §7 et § 8, premier alinéa, ainsi qu'à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité.

Ces travailleurs doivent, conformément à l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et à l'alinéa 2 du présent article, être âgé de 59 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et pouvoir justifier à ce moment-là de 40 ans d'ancienneté en tant que salarié.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la durée de validité de la présente convention. Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2021 maintient le droit au complément d'entreprise.

### **Article 5**

Les ouvriers et ouvrières 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 des conditions prévues par la réglementation du chômage pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, ils/elles peuvent aussi apporter la preuve :

- avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues – pendant au moins 5 ans;
- avoir été occupé(e) 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.

Dans le cas où ces conditions ne sont pas remplies, l'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise est payée par l'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 59 JAAR  
MET 40 JAAR BEROEPSVERLEDEN  
VOOR DE PERIODE 2021 - 2022**

**CAO VAN 26 JUNI 2019**

---

**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 voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 tot doel de sectorale toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 en met toepassing 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 sexes van 27 april 2015.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van volgende collectieve arbeidsovereenkomsten van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad:

- Cao nr. 141 tot invoering voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- Cao nr. 142 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt met ingang van 1 januari 2021 op de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar met 40 jaar beroepsverleden voor de periode 2019 - 2020 en is van toepassing tot 31 december 2022.

### 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 in artikel 3 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen, als voorzien bij de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 wordt de leeftijd vanaf welke deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen arbeid(st)ers met een lange loopbaan, vastgesteld op 59 jaar. De arbeid(st)er moet deze leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De ontslagen werknemers moeten tevens aantonen dat zij beantwoorden aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 3, § 7 en § 8 eerste lid alsmede in artikel 4 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Deze werknemers moeten overeenkomstig artikel 3 § 7 van voornoemd koninklijk besluit van 3 mei 2007 en alinea 2 van dit artikel 59 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op dat ogenblik 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

De werknemer moet bovendien ontslagen worden tijdens de periode van 1 januari 2021 en 30 juni 2021. De werknemer die de voorwaarden vervult (leeftijd en beroepsverleden) en waarvan de opzeggingstermijn afloopt na 30 juni 2021 behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

### Artikel 5

De arbeid(st)ers 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 in de werkloosheidsreglementering vereiste voorwaarden om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, tevens het bewijs kunnen voorleggen van:

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

Indien aan deze voorwaarden niet voldaan is, wordt de aanvullende vergoeding van de werkloosheid met bedrijfstoelage betaald door 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, 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 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 verrichtte 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 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 tussenkomen 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.

=====