

C P 110

---

**LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE  
A PARTIR DE 60 ANS AVEC 35 ANS DE CARRIERE PROFESSIONNELLE  
AVEC METIER LOURD**

**CCT DU 8 DECEMBRE 2021**

---

**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> juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus, l'application sectorielle du régime de chômage avec complément d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 3, §3 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 conclue le 19 septembre 1974 au sein 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 exécution de la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail.

La présente convention collective de travail remplace à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 la convention collective de travail du 25 novembre 2019 (numéro d'enregistrement 157046/CO/110) concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans avec 35 ans de carrière professionnelle avec métier lourd pour la période 2019 - 2020, étant entendu que l'âge minimum est porté à 60 ans à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Elle cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

### **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.

Cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 30 juin 2023 qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et qui peuvent à ce moment-là justifier d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié.

Le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2023.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023.

### **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 :

- d'un emploi dans un métier lourd pendant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années avant la fin du contrat de travail;
- d'avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues – pendant au moins 5 ans;
- d'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.

Par métier lourd, l'on sous-entend le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail sous un régime tel que visé dans la CCT n° 46.

## **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 et ouvrières peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

**Article 11**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le président et le secrétaire et approuvé par les membres.

=====

---

**STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 60 JAAR NA  
35 JAAR BEROEPSVERLEDEN MET EEN ZWAAR BEROEP –**

**CAO VAN 8 DECEMBER 2021**

---

**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 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 tot doel de sectorale toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, laatst gewijzigd door het KB 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 sexies van 27 april 2015,

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 juli 2021 de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2019 (registratienummer 157046/CO/110) betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar na 35 jaar beroepsverleden met een zwaar beroep voor de periode 2019 – 2020 met dien verstande dat de minimumleeftijd 60 jaar is vanaf 1 juli 2021. Ze treedt buiten werking op 30 juni 2023.

**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.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen arbeid(st)ers die tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2023 60 jaar en ouder zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

De werknemer moet de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 30 juni 2023.

De werknemer moet bovendien ontslagen worden tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

#### **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 stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, tevens het bewijs kunnen voorleggen van: <sup>het</sup>

- De tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende 5 /7 jaar in de loop van de laatste 10/15 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- 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 bedrijfstoelage, ononderbroken tewerkgesteld geweest zijn in de onderneming.

Onder zwaar beroep wordt verstaan het werken in wisselende ploegen, werken in ononderbroken diensten, en het werken in een arbeidsregeling zoals bedoeld in cao nr. 46.

## **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 tussenkomenende 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.

### **Artikel 11**

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

=====