

Paritair Comité voor de textielverzorging

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2023

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden

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

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Commission paritaire pour l'entretien du textile

Convention collective de travail du 7 juillet 2023

Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière professionnelle

I. Champ d'application

Article 1er. 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. Portée et durée

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing van 1 juli 2023 tot 31 december 2023.

Art. 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

Art. 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 juli 2023 tot 31 december 2023 wordt de leeftijd vanaf welke deze aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de ontslagen arbeid(st)ers met een lange loopbaan, vastgesteld op 60 jaar. De arbeid(st)er moet de leeftijd van 60 jaar of ouder hebben bereikt op het einde van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2023.

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 op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

La présente convention collective de travail est applicable du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023.

Art. 3. L'indemnité complémentaire est prise en charge par le "Fonds commun de l'entretien du textile" et octroyée aux ouvriers(ères) qui ont été licencié(e)s et qui remplissent les conditions fixées ci-dessous.

III. Conditions pour avoir droit à l'indemnité complémentaire

Art. 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 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023, l'âge à partir duquel cette indemnité complémentaire est octroyée aux ouvriers et ouvrières licenciés avec une longue carrière est fixé à 60 ans. L'ouvrier (ouvrière) doit avoir atteint cet âge de 60 ans ou plus au moment de la fin de son contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2023.

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, au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir justifier de 40 ans d'ancienneté en tant que salarié.

De werknemer moet bovendien ontslagen worden tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2023. De werknemer die de voorwaarden vervult (leeftijd en beroepsverleden) en waarvan de opzeggingstermijn afloopt na 31 december 2023 behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Art. 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 bedrijfstoeslag, 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 bedrijfstoeslag, ononderbroken tewerkgesteld geweest is in de onderneming.

Indien aan deze voorwaarden niet voldaan is, wordt de aanvullende vergoeding van de werkloosheid met bedrijfstoeslag betaald door de onderneming.

IV. De aanvullende vergoeding en overige bepalingen

Art. 6. De maandelijkse aanvullende vergoeding uitbetaald door het "Gemeenschappelijk Fonds van de textielverzorging" bedraagt minimaal 91,38 EUR.

Le travailleur doit en outre être licencié pendant la période du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023. Le travailleur qui remplit les conditions (âge et passé professionnel) et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2023 maintient le droit au complément d'entreprise.

Art. 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'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.

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'indemnité complémentaire et autres dispositions

Art. 6. L'indemnité complémentaire mensuelle payée par le "Fonds commun de l'entretien du textile" s'élèvera au minimum à 91,38 EUR.

De aanvullende vergoeding wordt na halftijds tijds-krediet en 4/5de loopbaanvermindering in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst 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 bedrijfstoelag indien de arbeider(st)er geen tijdskrediet of loopbaanvermindering zou genomen hebben.

Art. 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 ingeval 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.

Art. 8. § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt maandelijks uitgevoerd door het "Gemeenschappelijk Fonds van de textielverzorging".

L'indemnité complémentaire est, après un crédit-temps à mi-temps ou après une diminution de carrière à 4/5èmes 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 du passage au chômage avec complément d'entreprise, si l'ouvrier(ère) n'avait pas bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière.

Art. 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 la base d'une ancienne convention collective de travail.

Art. 8. § 1er. 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. 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 4bis en artikel 4quater 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 bedrijfstoelag 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.

§ 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 sont encore 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 4bis et à l'article 4quater 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).

Zowel de persoon in werkloosheid met bedrijfstoelag 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 bedrijfstoelag is ertoe gehouden elke tussenkomenende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het "Gemeenschappelijk Fonds van de textielverzorging".

Art. 9. De arbeiders en arbeidsters die in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst een bedrijfstoelag 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".

Art. 10. De arbeid(st)ers kunnen in toepassing van artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel met bedrijfstoelag van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 11. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

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".

Art. 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".

Art. 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.

Art. 11. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.