

---

**STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 58 JAAR  
MET 40 JAAR BEROEPSVERLEDEN**

**C.A.O. VAN 30 MAART 2017**

---

**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 heeft tot doel de verderzetting van de sectorale toepassing van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten gunste van sommige arbeid(st)ers indien zij worden ontslagen, dat werd ingesteld overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gedurende de periode van 1 januari 2017 tot 31 30 juni 2017.

**Artikel 3**

In toepassing van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2017 voor de periode van 2017-2018, de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van 21 maart 2017 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen en de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125, gesloten op 21 maart 2017 in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, wordt de aanvullende vergoeding in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste genomen door het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging, op voorwaarde dat de ontslagen arbeider/arbeidster :

- de voorwaarden vervult die zijn vastgesteld in de voornoemde Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017, namelijk :  
Voor de periode van 1 januari 2017 tot 30 juni 2017 de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 30 juni 2017.  
De werknemer moet bovendien zijn ontslagen gedurende de geldigheidsduur van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017;
- gedurende ten minste 5 jaar - desgevallend middels onderbroken periodes - tewerkgesteld geweest is in de sector;

- d
- 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.

De aanvullende vergoeding van de werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van de  
werkloosheid met bedrijfstoelage 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 het brugpensioen  
indien de arbeider(st)er geen tijdskrediet of loopbaanvermindering zou genomen hebben.  
De door het hiervoor genoemde Fonds uitbetaalde maandelijkse aanvullende vergoeding van  
de werkloosheid met bedrijfstoelage bedraagt minimaal € 91,38.

#### Artikel 4

##### § 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 verrichte betalingen.

### § 3.

De aanvullende vergoeding wordt 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 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 tussenkommende wijziging in zijn situatie onmiddellijk mee te delen aan het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging.

### Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst volgt met ingang van 1 januari 2017 tot en met 30 juni 2017 op de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2015 betreffende een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar met 40 jaar beroepsverleden (registratienummer 131165/CO/110).

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2017.

---

---

**LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE  
A PARTIR DE 58 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIERE PROFESSIONNELLE**

**C.C.T. DU 30 MARS 2017**

---

**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 vise la continuation de l'application sectorielle du régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur de certains ouvriers et ouvrières, en cas de licenciement, qui avait été instaurée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 30 juin 2017.

**Article 3**

En application de l'accord interprofessionnel du 2 février 2017 pour la période 2017-2018, de la Convention Collective de Travail n° 124 du 21 mars 2017 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés et la Convention Collective de Travail n° 125, conclue le 21 mars 2017 au sein du Conseil National du Travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés,\* l'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise est prisé en charge par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile, à condition que l'ouvrier(ière) licencié(e) remplisse les conditions ~~fixées dans la Convention Collective de Travail n° 116 du 27 avril 2015 précitée,~~ notamment :

*\* avec une longue  
carrière professionnelle*

- Remplir les conditions fixées dans la Convention Collective de Travail n° 125 du 21 mars 2017 précitée, notamment :  
Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 30 juin 2017, avoir atteint l'âge de 58 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2017. Le travailleur doit en outre être licencié durant la période de validité de la Convention Collective de Travail n° 125 du 21 mars 2017 précitée ;
- avoir été occupé(e) dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans;

*LB*

- 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.

L'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise est, après une réduction des prestations de travail à mi-temps ou après une diminution de carrière de 4/5, comme prévues à la C.C.T. n°103, calculée sur la base du salaire à plein temps qui serait applicable au moment où l'ouvrier(ière) passe à la prépension, si l'ouvrier(ière) n'avait pas joui de la réduction des prestations de travail ou d'une diminution de carrière.

L'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise payée par le Fonds susmentionné s'élèvera à au moins 91,38 €.

#### **Article 4**

##### **§ 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.

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 5

La présente Convention Collective de Travail succède, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'au 30 juin 2017 inclus, à la convention collective de travail du 16 septembre 2015 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans avec 40 ans de carrière professionnelle (numéro d'enregistrement 131165/CO/110).

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2017.

---