

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 OKTOBER 2023 GESLOTEN IN HET AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE WERKLIEDEN (PC 100) BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 'NACHTARBEID - ZWAAR BEROEP (33 JAAR)' VANAF 60 JAAR	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 OCTOBRE 2023 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR OUVRIERS (CP 100) RELATIVE AU RÉGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE 'TRAVAIL DE NUIT - MÉTIER LOURD (33 ANS)' À PARTIR DE 60 ANS
Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden (PC 100).	Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour ouvriers (CP 100).
Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt zowel te voorzien in een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, als de vaststelling van de procedure van toetreding en van de voorwaarden voor de toekenning ervan. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van: <ul style="list-style-type: none">- Artikel 3, §1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die	Article 2. La présente convention collective de travail a aussi bien pour objet d'instaurer un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés licenciés que d'en déterminer la procédure de l'adhésion et les conditions d'octroi. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de: <ul style="list-style-type: none">- l'article 3, §1^{er} de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;- la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;- la Convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont

<p>20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.</p>	<p>travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.</p>
<p>Artikel 3.</p> <p>§1. Het komt de werkgevers toe de in artikel 2 van deze overeenkomst genoemde regeling ten uitvoer te leggen door middel van een toetreding.</p> <p>Deze toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig §2, of een wijziging van het arbeidsreglement.</p> <p>Zij heeft uitsluitend betrekking op de regeling en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 2.</p> <p>Indien de toetreding de vorm heeft van een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte moet de neerlegging gebeuren ter Griffie van de Algemene Directie (AD) 'Collectieve Arbeidsbetrekkingen' van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Indien de toetreding de vorm heeft van een wijziging van het arbeidsreglement, moet de neerlegging gebeuren bij de bevoegde directie Toezicht op de Sociale Wetten. Online neerlegging via www.arbeidsreglement.belgie.be is ook mogelijk.</p> <p>§2. De toetredingsakte wordt opgemaakt overeenkomstig onderstaande procedure en volgens het model dat als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd.</p> <p>Het ontwerp van toetredingsakte wordt door de werkgever aan elke arbeider schriftelijk meegedeeld.</p> <p>Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de arbeiders waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven. Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kan de arbeider of</p>	<p>Article 3.</p> <p>§1. Il appartient aux employeurs de mettre en œuvre, par voie d'adhésion, le régime visé à l'article 2 de la présente convention.</p> <p>L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion établi conformément à §2, ou d'une modification du règlement de travail.</p> <p>Elle porte exclusivement sur le régime et ses conditions d'octroi, visés à l'article 2.</p> <p>Lorsque l'adhésion prend la forme d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction Générale (DG) 'Relations Collectives de Travail' du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS). Lorsque l'adhésion prend la forme d'une modification du règlement de travail, le dépôt doit se faire à la direction du Contrôle des Lois Sociales compétente. Un dépôt en ligne via www.reglementdetravail.belgique.be est également possible.</p> <p>§2. L'acte d'adhésion est établi dans le respect de la procédure suivante et conformément au modèle figurant en annexe de la présente convention.</p> <p>L'employeur communique le projet d'acte d'adhésion par écrit à chaque ouvrier.</p> <p>Pendant huit jours à dater de cette communication écrite, l'employeur tient à la disposition des ouvriers un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations. Pendant ce même délai de huit jours, l'ouvrier ou son</p>

<p>zijn vertegenwoordiger eveneens zijn opmerkingen meedelen aan de sociaal inspecteur-directiehoofd van de Algemene Directie (AD) 'Toezicht op de Sociale Wetten' van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) waar de onderneming is gevestigd. De naam van de arbeider mag niet worden meegedeeld of ruchtbaar gemaakt.</p> <p>Na deze termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie (AD) 'Collectieve Arbeidsbetrekkingen' van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).</p> <p>§3. In geval van geschil betreffende de toepassing van §1 en §2, met uitzondering van de geschillen inzake het arbeidsreglement, wordt de zaak door de meest gereede partij aanhangig gemaakt, aan het paritair comité dat uitspraak zal doen.</p> <p>Commentaar Wat de geschillen inzake het arbeidsreglement betreft, wordt in herinnering gebracht dat de artikelen 11 en 12 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen van toepassing zijn.</p>	<p>représentant peut également communiquer ses observations à l'inspecteur social chef de direction de la Direction Générale (DG) 'Contrôle des Lois Sociales' du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS), du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom de l'ouvrier ne peut être ni communiqué ni divulgué.</p> <p>Passé ce délai de huit jours, l'employeur dépose l'acte d'adhésion au Greffe de la Direction Générale (DG) 'Relations Collectives de Travail' du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS), accompagné du registre.</p> <p>§3. En cas de litiges relatifs à l'application de §1 et §2, à l'exception de ceux portant sur le règlement de travail, la cause est portée par la partie la plus diligente devant la commission paritaire qui statuera.</p> <p>Commentaire En ce qui concerne les litiges relatifs au règlement de travail, il est rappelé que ce sont les articles 11 et 12 de la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail qui s'appliquent.</p>
<p>Artikel 4.</p> <p>§1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR), wordt toegekend aan arbeiders die:</p> <ul style="list-style-type: none"> - worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst; - 60 jaar of ouder zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 30 juni 2025; - en op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van 	<p>Article 4.</p> <p>§1. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail, est octroyé aux ouvriers qui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sont licenciés, sauf en cas de motif grave, pendant la durée de la présente convention collective de travail; - sont âgés de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et au plus tard au 30 juin 2025; - et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 33 ans de carrière

<p>33 jaar aantonen, waarvan minstens 5 jaar in de onderneming.</p> <p>Bovendien moeten de arbeiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de Collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodecies van 19 december 2001; - hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep: <ol style="list-style-type: none"> 1. gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst; <p>OF</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst. <p>Wordt als 'zwaar beroep' beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan een kwart van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert; 	<p>professionnelle en tant que salarié, dont au moins 5 ans dans l'entreprise.</p> <p>Les ouvriers doivent en outre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les Conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodecies du 19 décembre 2001; - soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd: <ol style="list-style-type: none"> 1. pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail; <p>OU</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail. <p>Est considéré comme un 'métier lourd':</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins 2 équipes comprenant 2 travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que
---	--

<ul style="list-style-type: none"> - het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder 'permanent' verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld; - het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR). <p>§2. De arbeider die voldoet aan de in §1 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.</p>	<p>le travailleur change alternativement d'équipes;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par 'permanent', il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime; - le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1^{er} de la Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT). <p>§2. L'ouvrier qui réunit les conditions prévues au §1^{er} et dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.</p>
<p>Artikel 5.</p> <p>Voor de punten die niet door deze overeenkomst geregeld zijn, onder andere wat het bedrag van de aanvullende vergoeding betreft, wordt verwezen naar 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, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 bis van 29 januari 1976, nr. 17 nonies van 7 juni 1983, nr. 17 duodevicies van 26 juli 1994, nr. 17 vicies van 17 december 1997, nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003 en nr. 17 tricies van 19 december 2006.</p>	<p>Article 5.</p> <p>Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention et entre autres pour le montant de l'indemnité complémentaire, il est fait application 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976, n° 17 nonies du 7 juin 1983, n° 17 duodevicies du 26 juillet 1994, n° 17 vicies du 17 décembre 1997, n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001, n° 17 vicies sexies du 7 octobre 2003 et n°17 tricies du 19 décembre 2006.</p>

Artikel .6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Article .6.

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

MODEL

UITVOERING VAN ARTIKEL 3 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 OKTOBER 2023 GESLOTEN IN HET AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR WERKLIEDEN (PC 100) BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 'NACHTARBEID - ZWAAR BEROEP (33 JAAR)' VANAF 60 JAAR, GESLOTEN IN UITVOERING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR 166 VAN 30 MEI 2023 GESLOTEN IN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR)

TOETREDINGSAKTE

Terug te sturen aan de Algemene Directie (AD) 'Collectieve Arbeidsbetrekkingen' van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)

* Identificatie van de onderneming:

* Adres:

* RSZ-inschrijvingsnummer:

* Nummer paritair comité: PC 100 (Aanvullend Paritair Comité voor werklieden)

Ondergetekende,, die de voornoemde onderneming vertegenwoordigt, verklaart toe te treden tot de Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 'nachtarbeid - zwaar beroep (33 jaar) vanaf 60 jaar', gesloten in uitvoering van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr 166 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR)

MODELE

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 3 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24 OCTOBRE 2023 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR OUVRIERS (CP 100) RELATIVE AU RÉGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE 'TRAVAIL DE NUIT - MÉTIER LOURD (33 ANS)' À PARTIR DE 60 ANS, CONCLUE EN EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 166 CONCLUE AU SEIN DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (CNT)

ACTE D'ADHÉSION

À renvoyer au Greffe de la Direction Générale (DG) 'Relations Collectives de Travail' du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS)

- * Identification de l'entreprise:
- * Adresse:
- * Numéro d'immatriculation à l'ONSS:
- * Numéro de commission paritaire: CP 100 (Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers)

Je soussigné(e),, représentant l'entreprise susmentionnée, déclare adhérer à la Convention collective de travail du 24 octobre 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise 'travail de nuit - métier lourd (33 ans) à partir de 60 ans, conclue en execution de la Convention collective de travail n° 166 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT).