

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE  
GESUBSIDIEERDE INRICHTINGEN  
VAN HET VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE  
GEMEENSCHAP (PSC 152.01)**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
van 19 maart 2021**

**betreffende het stelsel van werkloosheid met  
bedrijfstoelage voor sommige oudere  
werknemers die worden ontslagen en op het  
ogenblik van de beëindiging van de  
arbeidsovereenkomst 62 jaar of ouder zijn.**

**Toepassingsgebied**

**Art. 1**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen van het vrij onderwijs waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is in het Vlaams Gewest, en voor de inrichtingen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, waarvan de maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gevestigd is en die bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ingeschreven zijn op de Nederlandse taalrol.

§ 2. Met "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

**Rechtsgrond**

**Art. 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing 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 (B.S. 21 december 2017);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT) en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure;
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
INSTITUTIONS SUBSIDIÉES DE  
L'ENSEIGNEMENT LIBRE DE LA COMMUNAUTÉ  
FLAMANDE (SCP 152.01)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
du 19 mars 2021**

**relative au régime de chômage avec  
complément d'entreprise pour certains  
travailleurs âgés licenciés qui sont âgés de 62  
ans ou plus au moment de la terminaison du  
contrat de travail.**

**Champ d'application**

**Art. §1er.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions de l'enseignement libre dont le siège social est établi en Région flamande et des institutions subventionnées par la Communauté flamande dont le siège social est établi en Région de Bruxelles-Capitale et qui sont inscrites au rôle linguistique néerlandais à l'Office National de Sécurité Sociale.

§ 2. Par "travailleurs", on entend les ouvriers et les ouvrières.

**Fondement juridique**

**Art. 2**

La présente convention collective de travail est formellement conclue en application de:

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'AR du 13 décembre 2017 (MB du 21 décembre 2017);
- la convention collective de travail n° 17 (enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT), et ses adaptations, conclue au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, et compte tenu de la procédure de concertation prévue dans ladite convention collective de travail;
- la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le

het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (algemeen verbindend verklaard door het KB van 7 november 2013, gepubliceerd in het BS van 21 november 2013).

cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise (rendue obligatoire par l'AR du 7 novembre 2013, publié au MB du 21 novembre 2013).

### Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

#### Art. 3

§1. De werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding op volgende voorwaarden:

- ontslagen zijn door de werkgever om een andere reden dan een dringende reden in de zin van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten;
- 62 jaar of ouder zijn tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van de werkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende bewijzen voor de mannelijke werknemers, van 37 jaar vanaf 1 januari 2021 en van 38 jaar vanaf 1 januari 2022 voor de vrouwelijk werknemers.

De datum die in acht wordt genomen voor het bepalen van de leeftijd en voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

§2. Onverminderd §1 van dit artikel ontvangen de werknemers die hun rechten op bedrijfstoelage hebben vastgeklikt op basis van artikel 3, §8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) een aanvullende vergoeding. Deze regeling geldt niet voor werknemers die geen attest hebben bezorgd, indien de werkgever hier vóór het ontslag schriftelijk om heeft gevraagd, overeenkomstig artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107.

### Aanvullende vergoeding

Art. 4 - De werknemers bedoeld in artikel 3 hebben na ontslag recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever. Het "Vlaams Sociaal en Waarborgfonds", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016, geregistreerd onder het nr. 136145/CO/152.01, neemt de terugbetaling aan de werkgevers ten laste van deze aanvullende vergoeding zoals voorzien in de cao van 31 mei 2017, geregistreerd onder het nr. 140885/CO/152.01.

De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf het einde van de wettelijke opzeggingstermijn tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

### Conditions d'âge et de carrière

#### Art.3.

§1er Les travailleurs ont droit à une indemnité complémentaire aux conditions suivantes:

- avoir été licencié par l'employeur pour un motif autre qu'un motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail;
- avoir 62 ans ou plus pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la cessation réelle du contrat de travail;
- à la fin du contrat de travail, justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins, de 37 ans à partir du 1er janvier 2021 et de 38 ans à partir du 1er janvier 2022 pour les travailleuses.

La date prise en compte pour la détermination de l'âge et le calcul de la condition d'ancienneté, est celle à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

§2. Sans préjudice du §1<sup>er</sup> du présent article, les travailleurs qui ont cliqué leurs droits au complément d'entreprise reçoivent une indemnité complémentaire sur la base de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007). Cette règle ne s'applique pas aux travailleurs n'ayant pas fourni l'attestation, si l'employeur a demandé celle-ci par écrit avant le licenciement, conformément à l'article 4 de la convention collective de travail n° 107

### Indemnité complémentaire

Art. 4 - Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit après leur licenciement à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Le « Fonds social et de garantie flamand », institué par la convention collective de travail du 28 septembre 2016, enregistrée sous le n° 136145/CO/152.01, prend en charge le remboursement aux employeurs de l'indemnité complémentaire, telle que prévue dans la cct du 31 mai 2017, enregistrée sous le n°140885/CO/152.01.

L'indemnité complémentaire est octroyée à partir du moment où le délai de préavis légal vient à expiration et elle s'applique jusqu'à l'âge légal de la pension.

**Art. 5. § 1.** De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de aanvullende vergoeding wordt berekend op 100% van het brutoloon.

**§ 2.** Voor de werknemers bepaald in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis (1/5 landingsbaan), die overstappen van de loopbaanvermindering naar het SWT, zal de aanvullende vergoeding van het SWT berekend worden op basis van het loon dat de werknemer verdiende voor hij zijn arbeidsprestaties verminderde.

**§ 3.** Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 55 jaar en ouder zoals bepaald in artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, en overstappen van de loopbaanvermindering naar het SWT, zal de aanvullende vergoeding van het SWT berekend worden op basis van het loon dat de werknemer verdiende voor hij zijn arbeidsprestaties verminderde.

#### **Geldigheid**

**Art. 6.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

**Art. 7 -** 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.

**Art.5. § 1<sup>er</sup>.** La déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour le calcul de l'indemnité complémentaire est calculée à 100% du salaire brut.

**§ 2.** Pour les travailleurs qui sont déterminés à l'article 9, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 77 bis (emploi de fin de carrière à 1/5) et qui passent de la diminution de carrière au RCC, l'indemnité complémentaire du RCC sera calculée sur la base du salaire que le travailleur percevait avant sa réduction des prestations de travail.

**§ 3.** Pour les ouvriers qui font usage du droit à une réduction des prestations de travail pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, comme défini à l'article 8, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103, et qui passent de la diminution de carrière au RCC, l'indemnité complémentaire du RCC sera calculée sur la base du salaire que le travailleur percevait avant sa réduction des prestations de travail.

#### **Validité**

**Art.6.** La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

**Art. 7 -** 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 approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.