

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 JULI 2023 GESLOTEN IN HET AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN (PC 200) BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 'ZWAAR BEROEP (35 JAAR)' VANAF 60 JAAR	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 JUILLET 2023 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS (CP 200) RELATIVE AU RÉGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE 'MÉTIER LOURD (35 ANS)' À PARTIR DE 60 ANS
<p>Artikel 1.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).</p> <p>Onder 'bedienden' wordt verstaan, mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p>	<p>Article 1.</p> <p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).</p> <p>On entend par 'employés', les employés masculins et féminins.</p>
<p>Artikel 2.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van:</p> <ul style="list-style-type: none">- Artikel 3, §3 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. 143 van 23 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.	<p>Article 2.</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'article 3, §3 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° 143 du 23 avril 2019 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

Artikel 3.**§1.**

De bedrijfstoelage, ingevoerd in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR), wordt toegekend aan bedienden die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§2.

De bediende moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3.

De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§4.

De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 35 jaar, waarvan op het ogenblik van het ontslag minstens 10 jaar in de onderneming, en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Van deze 35 jaar moeten:

1. minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

OF

2. minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Article 3.**§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 employés qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave, au sens de la législation relative aux contrats de travail, et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§2.

L'employé doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§3.

La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§4.

La condition de carrière professionnelle est de 35 ans, dont au moment du licenciement au moins 10 ans dans l'entreprise, et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans:

1. au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

OU

2. au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Wordt als 'zwaar beroep' beschouwd:

- 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;
- 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).

§5.

De bediende wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de bediende voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Est considéré comme un 'métier lourd':

- 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 le travailleur change alternativement d'équipes;
- 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).

§5.

L'employé 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.

L'employé doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

<p>Artikel 4.</p> <p>De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).</p> <p>De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere – gunstigere - berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).</p> <p>Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.</p> <p>De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.</p> <p>De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.</p> <p>Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.</p>	<p>Article 4.</p> <p>Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) précitée.</p> <p>Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la Convention collective de travail n° 17 (sauf autres modalités de calcul - plus favorables - convenues entre les parties signataires).</p> <p>Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.</p> <p>Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.</p> <p>Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la Convention collective de travail n° 17.</p> <p>Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.</p>
<p>Artikel 5.</p> <p>Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.</p>	<p>Article 5.</p> <p>Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.</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.