

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	05/01/2007	2007-71
REGISTRATIE	12/01/2007	81532

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 17 TRICIES

Zitting van dinsdag 19 december 2006

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT WIJZIGING 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, 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 EN NR. 17 VICIES SEXIES VAN 7 OKTOBER 2003

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 17 TRICIES VAN 19 DECEMBER 2006
TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 17 VAN
19 DECEMBER 1974 TOT INVOERING VAN EEN REGELING VAN AANVULLEN-
DE 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
EN NR. 17 VICIES SEXIES VAN
7 OKTOBER 2003**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op 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 quinquies van 18 december 2002 en nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003;

Gelet op de doelstelling die in 1974 werd nagestreefd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, namelijk geëigende maatregelen nemen om het hoofd te bieden aan toestanden van krappe werkgelegenheid en inzonderheid om de tewerkstelling van de jongere werknemers te bevorderen;

Gelet op de federale beleidsverklaring van 12 oktober 2004 en de verbintenis die de regering is aangegaan om in 2005 overleg te plegen met de sociale partners met het oog op de uitwerking van maatregelen om de activiteitsgraad van oudere werknemers te verhogen;

Gelet op het bij de federale beleidsverklaring van 11 oktober 2005 gevoegde Generatiepact, met name deel 2 "Actief ouder worden" alsook punt 2.4 "Herstructurerings anders aanpakken" ;

Gelet op de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact.

Overwegende dat de context die aan de opstelling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 is voorafgegaan, in de loop der jaren is veranderd, met name vanwege van de demografische ontwikkeling;

Overwegende dat de oudere werknemers onvoldoende deelnemen aan de arbeidsmarkt;

Overwegende dat de oudere werknemers bijgevolg moeten worden aangespoord om het werk te hervatten, waarbij niettemin verder moet worden gezorgd voor meer kansen voor de jongeren op de arbeidsmarkt, via de vervanging van oudere werknemers die zijn ontsiagen ter uitvoering van deze overeenkomst;

Overwegende dat bij collectieve arbeidsovereenkomst moet worden voorzien in een recht op het behoud van de aanvullende vergoeding in geval van werkhervatting voor de werknemers die zijn ontsiagen in het kader van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17;

Gelet op advies nr. 1.391 dat de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2002 heeft uitgebracht en waarin voorstellen in die zin zijn geformuleerd;

Overwegende dat bij collectieve arbeidsovereenkomst moet worden voorzien in een recht op de aanvullende brugpensioenvergoeding en het behoud van die vergoeding in geval van werkhervatting voor de werknemers die zijn ontslagen in het kader van een collectief ontslag en die verplicht moeten deelnemen aan een tewerkstellingscel;

Gelet op advies nr. 1.574 dat de Nationale Arbeidsraad op 21 november 2006 heeft uitgebracht;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 19 december 2006 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

In artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° De woorden "Ten einde geëigende maatregelen te nemen om het hoofd te bieden aan toestanden van krappe werkgelegenheid en inzonderheid om de tewerkstelling van de jongere werknemers te bevorderen" worden geschrapt.

2° De woorden "en te voorzien in 'het behoud van 'het recht op die regeling in geval van werkhervatting" worden ingevoegd tussen de woorden "in te voeren" en de woorden "volgens de hierna uiteengezette modaliteiten".

Artikel 2

In artikel 4 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, gewijzigd door artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicijs van 17 december 1997 en door artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicijs sexies van 7 oktober 2003, waarvan de huidige tekst § 1 zal vormen, worden een § 2 en § 3 ingevoegd, luidende :

"§ 2 - In afwijking van artikel 3 en de eerste paragraaf van artikel 4 hebben de werknemers die zijn ontslagen in 'het kader van de afwijkende bepalingen die van toepassing zijn op de werknemers van de ondernemingen die zijn erkend als in moeilijkheden of in herstructurering, 6 maanden na ingeschreven te zijn gebleven in een tewerkstellingscel, zoals bedoeld door het activerend beleid bij herstructureringen op grand van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun laatste werkgever en dit op zijn vroegst na de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode.

Die aanvullende vergoeding voor de in de eerste alinea van § 2 bedoelde werknemers moet worden toegekend ingevolge een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd.

Zij ontvangen deze vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop hun rustpensioen ingaat.

§ 3 - Voor de toepassing van § 2 moet worden verstaan onder :

- de laatste werkgever, de werkgever in de zin van de eerste alinea van § 1 ;
- de aanvullende vergoeding, de vergoeding als bedoeld in een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, de vergoeding als bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd en die voorzien in voordelen die op zijn minst gelijkwaardig zijn aan de voordelen die in deze overeenkomst zijn vastgesteld."

Cao nr. 17 tricies

Artikel 3

- § 1 - In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een nieuwe afdeling C "Bijzondere gevallen in geval van werkhervatting" ingevoegd voor de afdelingen C en D die respectievelijk de afdelingen D en E worden".
- § 2 - In de nieuwe afdeling C van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een artikel 4 bis ingevoegd, luidende :

"Artikel 4 bis

Werkhervatting na ontslag

- § 1 - In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 4 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst of ingevolge een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, 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.
- § 2 - In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 4 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst of ingevolge een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, 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.
- § 3 - In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.
- § 4 - In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grand van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, volgens de regels die zijn bepaald in de met de laatste werkgever overeengekomen aanvullende regeling en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in § 1 en § 2 bedoelde werknemers leveren aan hun laatste werkgever het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

§ 5 - Voor de toepassing van dit artikel moet worden verstaan onder :

- de laatste werkgever, de werkgever in de zin van de eerste alinea van § 1 van artikel 4;
- de aanvullende vergoeding, de vergoeding als bedoeld in deze overeenkomst alsook de vergoeding als bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en die voorziet in voordelen die op zijn minst gelijkwaardig zijn aan de voordelen die in deze overeenkomst zijn vastgesteld.

Commentaar

Ter uitvoering van het nieuwe beleid inzake actief ouder worden, dat de regering heeft vastgesteld in het kader van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, voorziet artikel 4 bis in het beginsel dat de bruggepensioneerde werknemer die het werk als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep hervat, de aanvullende vergoeding behoudt.

De oudere werknemer die wordt ontslagen in het kader van deze overeenkomst of ingevolge een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, blijft dus tijdens zijn tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, recht hebben op de aanvullende vergoeding die bij collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.

Dit recht blijft behouden tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst of zelfstandige activiteit, zoals bijvoorbeeld ziekte en tijdelijke werkloosheid en tijdens de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties, zoals bijvoorbeeld loopbaanvermindering.

De bruggepensioneerde werknemer mag evenwel het werk niet hervatten op grond van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever die hem heeft ontslagen, noch bij een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen. Hij mag evenmin een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen voor rekening van de werkgever die hem heeft ontslagen, noch voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen."

Artikel 4

In de nieuwe afdeling C van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een artikel 4 ter ingevoegd, luidende :

"Artikel 4 ter

Werkhervatting na collectief ontslag in het kader van herstructurering

- § 1 - In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 4 behouden de in § 2 van artikel 4 bedoelde werknemers die zijn ontsiagen, het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontsiagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontsiagen.
- § 2 - In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 4 behouden de in § 2 van artikel 4 bedoelde werknemers die zijn ontsiagen, het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontsiagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontsiagen.
- § 3 - In de in §1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontsiagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode of tijdens de periode gedekt door een saldo-opzegvergoeding, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.
- § 4 - In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding behouden volgens de nadere regels die zijn bepaald in § 4 van artikel 4 bis.

De in § 1 en § 2 bedoelde werknemers leveren aan hun laatste werkgever het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grand van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

§ 5 - Voor de toepassing van dit artikel moet worden verstaan onder :

- de laatste werkgever, de werkgever in de zin van de eerste alinea van § 1 van artikel 4;

- de aanvullende vergoeding, de vergoeding als bedoeld in een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, de vergoeding als bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd en die voorzien in voordelen die op zijn minst gelijkwaardig zijn aan de voordelen die in deze overeenkomst zijn vastgesteld.

Commentaar

Deze bepaling geeft uitvoering aan maatregel 35.2 "Activering via een tewerkstellingscel" van punt 2.4 "Herstructurerings anders aanpakken" van het Generatiepact en de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact.

Artikel 4 ter voorziet in het beginsel dat de aanvullende vergoeding wordt behouden in geval van werkhervatting, nadat de werknemer die in het kader van een collectief ontslag is ontslagen aan een tewerkstellingscel heeft deelgenomen.

De oudere werknemer die is ontslagen in het kader van een collectief ontslag ingevolge een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd, blijft dus tijdens zijn tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, recht hebben op de aanvullende vergoeding die bij collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.

Dit recht blijft behouden tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst of zelfstandige activiteit, zoals bijvoorbeeld ziekte en tijdelijke werkloosheid en tijdens de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties, zoals bijvoorbeeld loopbaanvermindering.

De bruggepensioneerde werknemer mag evenwel het werk niet hervatten op grond van een een arbeidsovereenkomst bij de werkgever die hem heeft ontslagen, noch bij een werkgever die behoort tot dezelfde technische eenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen. Hij mag ook geen zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen voor rekening van de werkgever die hem heeft ontslagen, noch voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische eenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen."

Artikel 5

In de nieuwe afdeling C van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een artikel 4 quater ingevoegd, luidende :

Cao nr. 17 tricies

" Artikel 4 quater

§ 1 - De in artikel 4 bis bedoelde werknemers alsook de in artikel 4 ter bedoelde werknemers behouden het recht op de aanvullende vergoeding wanneer hun tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep afloopt.

In dat geval leveren ze aan hun laatste werkgever in de zin van de eerste alinea van artikel 4 het bewijs dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

§ 2 - In het in dit artikel bedoelde geval kunnen de werknemers niet gelijktijdig twee of meer aanvullende regelingen genieten.

Wanneer ze voldoen aan de voorwaarden om verschillende aanvullende regelingen te genieten, blijven ze recht hebben op de aanvullende vergoeding die werd toegekend door de werkgever die hen heeft ontslagen in de zin van de eerste alinea van artikel 4.

Commentaar

Paragraaf 1 heeft betrekking op de ontslagen werknemers die recht hebben op een aanvullende brugpensioenvergoeding en die opnieuw beginnen te werken. Ze behouden het recht op de aanvullende vergoeding tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep. Ze blijven ook recht hebben op de aanvullende vergoeding wanneer hun arbeidsovereenkomst of hun zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt beëindigd.

In dat geval dienen de werknemers aan hun werkgever in de zin van de eerste alinea van artikel 4 het bewijs te leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

Die werknemers kunnen niet gelijktijdig verschillende brugpensioenregelingen genieten; ze blijven in dat geval recht hebben op de aanvullende vergoeding die werd toegekend door de eerste werkgever die hen heeft ontslagen in de zin van de eerste alinea van artikel 4 van deze overeenkomst."

Artikel 6

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2007, met uitzondering van de artikelen 1, 2, 4 en 5 die uitwerking hebben met ingang van 1 april 2006.

Cao nr. 17 tricies

Niettegenstaande de eerste alinea is deze overeenkomst van toepassing op alle werkhervattingen vanaf 1 januari 2007.

Gedaan te Brussel, op negentien december tweeduizend en zes.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

Voor de Middenstandsorganisaties

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

**WIJZIGING VAN DE COMMENTAAR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
NR. 17 VAN 19 DECEMBER 1974 TOT INVOERING VAN EEN REGELING VAN AAN-
VULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE WERK-
NEMERS 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 EN NR. 17 VICIES
SEXIES VAN 7 OKTOBER 2003**

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties hebben op 19 december 2006 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies gesloten tot wijziging 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, 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 quinquies van 18 december 2002 en nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003.

De wijziging heeft in eerste instantie tot doel te voorzien in een recht op het behoud van de aanvullende vergoeding in geval van werkhervatting voor de werknemers die zijn ontslagen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. De wijziging beoogt ook de instelling van een recht op de aanvullende brugpensioenvergoeding en het behoud ervan in geval van werkhervatting, voor de werknemers die zijn ontslagen in het kader van een collectief ontslag en die verplicht moeten deelnemen aan een tewerkstellingscel.

De werkgevers- en werknemersorganisaties vinden het dan ook noodzakelijk de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 als volgt aan te vullen:

Met betrekking tot artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

In de tweede alinea van de commentaar van artikel 3 worden de woorden "met name inzake anciënniteit" opgenomen na de woorden "rekening houdend met de aan de sectoren eigen elementen".

In dezelfde commentaar wordt tussen de tweede en de derde alinea de volgende alinea ingevoegd:

"Met betrekking tot de anciënniteitsvoorwaarden moet worden verwezen naar de anciënniteitsvoorwaarden die zijn vastgesteld in de regelgeving over het conventioneel brugpensioen. Indien die anciënniteitsvoorwaarden op sectorniveau worden verduidelijkt, moet de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard."

Met betrekking tot artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

De commentaar van artikel 4 wordt aangevuld met de volgende alinea's :

"Paragraaf 2 van artikel 4 voorziet in een recht op de aanvullende vergoeding voor de werknemers die zijn ontslagen in het kader van een collectief ontsiag waartoe wordt overgegaan door een ondememing die erkend is als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden.

Die aanvullende vergoeding moet worden toegekend aan de werknemers die zijn ontslagen in het kader van een collectief ontsiag, 6 maanden na te zijn ingeschreven gebleven in een tewerkstellingscel, voor zover zij voldoen aan de voorwaarden om recht te hebben op die vergoeding.

De werknemer die is ontslagen in het kader van een collectief ontsiag en die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontsiag in aanmerking komt voor brugpensioen, heeft dus recht op de aanvullende vergoeding, na zijn deelname aan een tewerkstellingscel.

Die aanvullende vergoeding komt ten laste van de laatste werkgever, als gedefinieerd in de zin van de eerste alinea van § 1 van artikel 4 van deze overeenkomst. Ze moet worden toegekend ingevolge een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd."

Cao nr. 17 tricies

Met betrekking tot artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

De tweede alinea van de commentaar van artikel 13 wordt geschrapt.

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	05/01/2007	2007-71
ENREGISTREMENT	12/01/2007	81532
ARRÊTÉ ROYAL		
MONITEUR BELGE		

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 17 TRICIES

Séance du mardi 19 décembre 2006

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL N° 17 DU 19 DECEMBRE 1974 INSTITUANT UN REGIME D'INDEMNITE
COMPLEMENTAIRE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS AGES, EN CAS DE
LICENCIEMENT, MODIFIEE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES
DE TRAVAIL N° 17 BIS DU 29 JANVIER 1976, N° 17 NONIES DU 7
JUN 1983, N° 17 DUODEVICIES DU 26 JUILLET 1994, N° 17
VICIES DU 17 DECEMBRE 1997, N° 17 VICIES QUATER
DU 19 DECEMBRE 2001 ET N° 17 VICIES

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 17 TRICIES DU 19 DECEMBRE 2006
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 17 DU 19 DECEM-
BRE 1974 INSTITUANT UN REGIME D'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE
POUR CERTAINS TRAVAILLEURS AGES, EN CAS DE LICENCIIE-
MENT, MODIFIEE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE
TRAVAIL N° 17 BIS DU 29 JANVIER 1976,N° 17 NONIES DU 7
JUN 1983, N° 17 DUODEVICIES DU 26 JUILLET 1994,
N° 17 VICIES DU 17 DECEMBRE 1997, N° 17
VICIES QUATER DU 19 DECEMBRE
2001 ET N° 17 VICIES SEXIES
DU 7 OCTOBRE 2003**

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu 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 quinquies du 18 décembre 2002 et n°17 vicies sexies du 7 octobre 2003 ;

Vu l'objectif poursuivi en 1974 par la convention collective de travail n°17 de prendre des mesures appropriées pour faire face à des situations de sous-emploi et de promouvoir ainsi notamment le maintien au travail des travailleurs moins âgés ;

Vu la déclaration de politique fédérale du 12 octobre 2004 et l'engagement pris par le gouvernement de mener une concertation avec les partenaires sociaux dans le courant de l'année 2005 en vue de l'élaboration de mesures visant à augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés ;

Vu le Contrat de solidarité entre les générations annexé à la déclaration de politique fédérale du 11 octobre 2005 et plus particulièrement le volet 2 dudit Contrat intitulé "Vieillesse active" ainsi que le point 2.4 "Aborder autrement les restructurations ;

Vu la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations ;

Considérant que le contexte qui a précédé à l'élaboration de la convention collective de travail n°17 a glissé au fil du temps, notamment en raison de l'évolution démographique ;

Considérant également que le marché du travail est caractérisé par une participation insuffisante des travailleurs plus âgés ;

Considérant qu'il importe dès lors d'encourager les travailleurs âgés à reprendre le travail tout en maintenant en corollaire la poursuite de l'objectif d'une plus grande accessibilité des jeunes à l'emploi, via le remplacement des travailleurs âgés licenciés en exécution de la présente convention ;

Considérant qu'il y a lieu d'instituer, par convention collective de travail, un droit au maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail, en faveur des travailleurs licenciés dans le cadre de la convention collective de travail n°17 précitée ;

Considérant l'avis n° 1.391 émis par le Conseil national du Travail le 20 février 2002 et formulant des propositions en ce sens ;

Considérant qu'il y a lieu d'instituer, par convention collective de travail, un droit à l'indemnité complémentaire de prépension et à son maintien en cas de reprise du travail, en faveur des travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif qui doivent obligatoirement participer à une cellule pour l'emploi ;

Considérant l'avis n° 1.574 émis par le Conseil national du Travail le 21 novembre 2006 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 19 décembre 2006, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

Article 1er

A l'article 1er 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, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° Les mots " Afin de prendre des mesures appropriées pour faire face à des situations de sous-emploi et en vue notamment de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés" sont supprimés.

- 2° Les mots "ainsi que de maintenir le bénéfice de ce régime en cas de reprise du travail" sont insérés entre les mots "travailleurs âgés " et les mots "suivant les modalités".

Article 2

A l'article 4 de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certaines travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifié par l'article 1er de la convention collective de travail n°17 vicies du 17 décembre 1997 et par l'article 1er de la convention collective de travail n°17 vicies sexies du 7 octobre 2003, dont le texte actuel formera le § 1er, il est ajouté un § 2 et un § 3, rédigés comme suit :

"§2 - En dérogation à l'article 3 et au paragraphe premier de l'article 4, les travailleurs licenciés dans le cadre des dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration, ont droit, 6 mois après être restés inscrits dans une cellule pour l'emploi telle que visée par la politique de gestion active des restructurations en vertu de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur et ce, au plus tôt après la période couverte par l'indemnité de rupture.

Cette indemnité complémentaire octroyée aux travailleurs visés à l'alinéa premier du § 2 doit être accordée en application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi.

Ils perçoivent cette indemnité jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge de la prise de cours de la pension de retraite.

§ 3 - Pour l'application du § 2, il faut entendre par :

- le dernier employeur, celui au sens de l'alinéa premier du § 1er ;
- l'indemnité complémentaire, celle visée par une convention collective de travail qui a été rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, celle visée par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi et qui prévoit des avantages au moins équivalents à ceux prévus par la présente convention."

Article 3

§ 1er - Dans la même convention collective de travail, il est inséré avant les sections C et D qui deviennent respectivement les sections D et E, une nouvelle section C intitulée "Cas particuliers en cas de reprise du travail".

§ 2 - Dans la nouvelle section C de la même convention collective de travail, il est inséré un article 4 bis rédigé comme suit :

"Article 4 bis

Reprise du travail suite à un licenciement

§ 1er - En dérogation au paragraphe premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention ou en application d'une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise est maintenu à charge du dernier employeur, 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.

§ 2 - En dérogation au paragraphe premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention ou en application d'une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'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.

§ 3 - Dans les cas visés au § 1er et au § 2, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.

§4 - Dans les cas visés au § 1er et au § 2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de l'occupation dans les liens d'un contrat de travail ou pendant toute la durée de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal selon les modalités prévues dans le régime complémentaire convenu avec le dernier employeur et pour toute la période où les travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs visés au § 1er et au § 2 fournissent à leur dernier employeur la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

§ 5 - Pour l'application du présent article, il faut entendre par :

- le dernier employeur, celui au sens de l'alinéa premier du § 1er de l'article 4 ;
- l'indemnité complémentaire, celle visée par la présente convention ainsi que l'indemnité visée dans une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, qui prévoit des avantages au moins équivalents à ceux prévus par la présente convention.

Commentaire

En exécution de la nouvelle politique de vieillissement actif établie par le gouvernement dans le cadre de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, l'article 4 bis institue le principe du maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur prépensionné qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal.

Le travailleur âgé licencié dans le cadre de la présente convention ou en application d'une convention collective de travail sectorielle et/ou d'entreprise peut ainsi, durant son occupation dans les liens d'un contrat de travail ou durant l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, maintenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire prévue par voie conventionnelle.

Ce droit est maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité indépendante, comme les périodes de maladie et de chômage temporaire, et pendant les périodes de réduction des prestations de travail, comme la diminution de la carrière.

Le travailleur prépensionné ne peut cependant reprendre le travail dans les liens d'un contrat de travail auprès de l'employeur qui l'a licencié, ni auprès d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié. Il ne peut davantage exercer une activité indépendante à titre principal pour le compte de l'employeur qui l'a licencié, ni pour le compte d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié. "

Article 4

Dans la nouvelle section C de la même convention collective de travail, il est inséré un article 4 ter, rédigé comme suit :

"Article 4 ter

Reprise du travail suite à un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration

- § 1er - En dérogation au paragraphe premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés visés au § 2 de l'article 4 est maintenu à charge du dernier employeur, 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.
- § 2 - En dérogation au paragraphe premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés visés au § 2 de l'article 4 est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'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.
- § 3 - Dans les cas visés au § 1er et au § 2, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de reclassement ou pendant la période couverte par le solde de l'indemnité de congé, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.
- §4 - Dans les cas visés au § 1er et au § 2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu selon les modalités fixées au § 4 de l'article 4 bis.

Les travailleurs visés au § 1er et au § 2 fournissent à leur dernier employeur la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

- § 5 - Pour l'application du présent article, il faut entendre par
- le dernier employeur, celui au sens de l'alinéa premier du § 1er de l'article 4 ;

- l'indemnité complémentaire, celle visée par une convention collective de travail qui a été rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, celle visée par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi et qui prévoit des avantages au moins équivalents à ceux prévus par la présente convention.

Commentaire

Cette disposition donne exécution à la mesure 35.2 "Activation via une cellule d'emploi" du point 2.4 "Aborder autrement les restructurations" du Pacte de solidarité entre les générations et à la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

L'article 4 ter institue le principe du maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail, après la participation du travailleur licencié dans le cadre d'un licenciement collectif à une cellule pour l'emploi.

Le travailleur âgé licencié dans le cadre d'un licenciement collectif en application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi peut ainsi, durant son occupation dans les liens d'un contrat de travail ou durant l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, maintenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire prévue par voie conventionnelle.

Ce droit est maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité indépendante, comme les périodes de maladie et de chômage temporaire, et pendant les périodes de réduction des prestations de travail, comme la diminution de la carrière.

Le travailleur prépensionné ne peut cependant reprendre le travail dans les liens d'un contrat de travail auprès de l'employeur qui l'a licencié ni auprès de l'employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié. Il ne peut davantage exercer une activité indépendante à titre principal pour le compte de l'employeur qui l'a licencié, ni pour le compte d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié."

Article 5

Dans la nouvelle section C de la même convention collective de travail, il est inséré un article 4 quater, rédigé comme suit :

C.c.t. n° 17 tricies

"Article 4 quater

§ 1er - Les travailleurs visés à l'article 4 bis ainsi que ceux visés à l'article 4 ter conservent le droit à l'indemnité complémentaire une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

Ils fournissent, dans ce cas, à leur dernier employeur au sens de l'alinéa 1er de l'article 4, la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

§ 2 - Dans le cas visé au présent article, les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires.

Lorsqu'ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés au sens de l'alinéa premier de l'article 4.

Commentaire

Le paragraphe 1er concerne les travailleurs licenciés qui bénéficient d'une indemnité complémentaire de prépension qui réintègrent le marché du travail. Ils maintiennent le bénéfice de l'indemnité complémentaire pendant toute la durée de leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou durant l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils conservent en outre l'indemnité complémentaire une fois qu'il est mis fin à leur contrat de travail ou à l'exercice de leur activité indépendante à titre principal.

Dans ce cas, les travailleurs apporteront à l'employeur au sens de l'article 4, alinéa 1er, la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Ces mêmes travailleurs ne peuvent cumuler plusieurs systèmes de prépension ; ils pourront dans ce cas conserver le bénéfice de l'indemnité complémentaire accordée par le premier employeur qui les a licenciés au sens de de l'article 4, alinéa 1er de la présente convention. "

Article 6

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2007, à l'exception des articles 1er, 2, 4 et 5 qui produisent leurs effets le 1er avril 2006.

Nonobstant l'alinéa 1er, la présente convention s'applique à toutes les reprises du travail qui débutent le 1er janvier 2007.

Fait à Bruxelles, le dix-neuf décembre deux mille six.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

Pour les organisations des Classes moyennes

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

MODIFICATION DU COMMENTAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

N° 17 DU 19 DECEMBRE 1974 INSTITUANT UN REGIME D'INDEMNITE

COMPLEMENTAIRE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS AGES EN

CAS DE LICENCIEMENT, MODIFIEE 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 DECEMBRE 1997,

17 VICIES QUATER DU 19 DECEMBRE 2001 ET

17 VICIES SEXIES DU 7 OCTOBRE 2003

Le 19 décembre 2006, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail n° 17 tricies modifiant 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 quinquies du 18 décembre 2002 et n°17 vicies sexies du 7 octobre 2003.

Ladite modification a tout d'abord pour objectif d'instituer un droit au maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail pour les travailleurs licenciés dans le cadre de la convention collective de travail n°17 précitée. Elle vise également à instituer un droit à l'indemnité complémentaire de prépension et à son maintien en cas de reprise du travail, pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif qui doivent obligatoirement participer à une cellule pour l'emploi.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont dès lors estimé nécessaire de compléter le commentaire de la convention collective de travail n°17 comme suit :

En ce qui concerne l'article 3 de la convention collective de travail n°17

Dans l'alinéa 2 du commentaire de l'article 3, les mots "notamment en matière d'ancienneté", sont insérés après les mots "compte tenu d'éléments spécifiques à ceux-ci".

Dans le même commentaire, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas deux et trois :

"S'agissant des conditions d'ancienneté, il convient de se référer à celles fixées dans la réglementation relative à la prépension conventionnelle. Si ces conditions d'ancienneté sont précisées au niveau des secteurs, la convention collective de travail sectorielle doit être rendue obligatoire par arrêté royal."

En ce qui concerne l'article 4 de la convention collective de travail n°17

Le commentaire de l'article 4 est complété par les alinéas suivants :

"Le paragraphe 2 du présent article institue un droit à l'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif auquel procède une entreprise reconnue comme étant en restructuration ou en difficulté.

Cette indemnité complémentaire doit être accordée aux travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, 6 mois après être restés inscrits dans une cellule pour l'emploi, dès lors qu'ils réunissent les conditions pour y avoir droit.

Le travailleur licencié dans le cadre d'un licenciement collectif qui est prépensionnable au moment de l'annonce du licenciement collectif acquiert ainsi, le droit à l'indemnité complémentaire, après sa participation à une cellule pour l'emploi.

Cette indemnité complémentaire est à charge du dernier employeur, lequel se définit au sens de l'alinéa 1er, paragraphe 1er de l'article 4 de la présente convention. Elle doit être accordée en application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi. "

En ce qui concerne l'article 13 de la convention collective de travail n°17

Le deuxième alinéa du commentaire de l'article 13 est supprimé.
