

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	08/04/2013	2013-3080
ENREGISTREMENT	10/04/2013	114505/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 107

Séance du jeudi 28 mars 2013

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AU SYSTÈME DE CLIQUET POUR
LE MAINTIEN DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE DE
CERTAINS REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT
D'ENTREPRISE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 107 DU 28 MARS 2013 RELATIVE AU
SYSTÈME DE CLIQUET POUR LE MAINTIEN DE L'INDEMNITE COMPLEMEN-
TAIRE DANS LE CADRE DE CERTAINS REGIMES DE CHOMAGE AVEC
COMPLEMENT D'ENTREPRISE**

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

Vu l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés ;

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, n°17 vicies sexies du 7 octobre 2003 et n°17 tricies du 19 décembre 2006 ;

Vu l'accord de Gouvernement du 1er décembre 2011 dans lequel une adaptation du cadre réglementaire relatif au chômage avec complément d'entreprise est annoncée, notamment en relevant les conditions d'âge et d'ancienneté ;

Vu l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés ;

Vu la concertation tripartite du 14 février 2012, lors de laquelle le gouvernement a décidé, après discussion avec les partenaires sociaux, d'apporter quelques aménagements aux mesures d'exécution de l'accord de gouvernement déjà arrêtées ;

Vu l'arrêté royal du 20 septembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Vu l'avis n° 1.847 émis par le Conseil national du Travail le 28 mars 2013 ;

Considérant qu'en exécution de l'accord de Gouvernement du 1er décembre 2011, l'arrêté royal du 28 décembre 2011 précité est venu relever les conditions d'âge et d'ancienneté propres à certains régimes de chômage avec complément d'entreprise ;

Considérant que ces nouvelles conditions d'âge et d'ancienneté sont d'application à partir du 1er janvier 2015 s'agissant des conventions collectives de travail déjà en cours ou de la prolongation de conventions collectives de travail existantes ;

Considérant qu'en exécution de la concertation tripartite du 14 février 2012, l'arrêté royal du 20 septembre 2012 précité a introduit, pour les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise relevant 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 ainsi que pour ceux propres aux carrières longues, un système de cliquet en vue d'encourager les travailleurs à travailler plus longtemps et d'éviter ainsi des départs massifs dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise ;

Considérant que ce cliquet doit permettre aux travailleurs de fixer les éventuels droits qu'ils auraient acquis dans ces régimes de chômage avec complément d'entreprise avant l'entrée en vigueur du relèvement des conditions d'âge et d'ancienneté prévues par l'arrêté royal du 28 novembre 2011;

Considérant que pour mettre en œuvre la procédure du cliquet et pour ainsi bénéficier du statut de chômeur avec complément d'entreprise, il faut remplir les conditions pour avoir droit à une indemnité complémentaire et que ce droit n'est plus toujours garanti par une convention collective de travail ;

Considérant qu'il y a dès lors lieu de rétablir le lien entre le statut de chômeur avec complément d'entreprise tel qu'il figure dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité et le droit à l'indemnité complémentaire pour les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise relevant 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 ainsi que pour ceux propres aux carrières longues ;

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
- l'Union des entreprises à profit social
- 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 28 mars 2013 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1

Les parties signataires conviennent de maintenir le bénéfice d'un régime d'indemnité complémentaire applicable à certains travailleurs âgés qui veulent voir leurs droits fixés selon le système du cliquet, suivant les modalités développées ci-après.

Commentaire

La présente convention s'applique aux travailleurs qui veulent faire valoir leurs droits en vue de l'obtention du statut de travailleur bénéficiant d'une indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 2

Cette convention est applicable aux travailleurs occupés en exécution d'un contrat d'emploi ou d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE III - DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

A. Ayants droit à l'indemnité complémentaire par le système du cliquet

Article 3

§ 1er. Le régime visé à l'article 1er bénéficie aux travailleurs licenciés qui fondent leur droit sur la base d'une convention collective de travail prévue aux alinéas 3 et suivants de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le licenciement prévu à l'alinéa 1er de la présente disposition peut avoir lieu en dehors de la période de validité de la convention collective de travail instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise.

- § 2. La convention collective de travail visée au paragraphe 1er doit exister au moment où les conditions pour bénéficier du régime d'indemnité complémentaire sont remplies par les travailleurs qui veulent voir leurs droits fixés selon la procédure du cliquet. Dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise visé à l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, cette convention collective de travail doit avoir été conclue et déposée avant le 1er janvier 2012 ou peut être conclue après le 31 décembre 2011 à condition qu'elle constitue une prolongation ininterrompue d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif conclu et déposé avant le 1er janvier 2012.
- § 3. Pour l'application du paragraphe 1er, les conditions d'âge et d'ancienneté qui doivent être remplies pour fonder un droit à une indemnité complémentaire en cas de licenciement sont celles qui sont d'application après le 31 décembre 2011 et qui sont établies aux articles 2 et 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le chômage avec complément d'entreprise.
- § 4. En dérogation au paragraphe 1er, le régime visé à l'article 1er ne bénéficie pas aux travailleurs s'ils n'ont pas fourni l'attestation qui leur a été demandée par l'employeur préalablement au licenciement, conformément à la procédure visée à l'article 4 de la présente convention.

Commentaire

La présente disposition vise à maintenir le bénéfice d'un régime d'indemnité complémentaire sur la base de la convention collective de travail n°17 ou sur la base d'une convention collective de travail conclue en application de l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, à savoir les carrières longues, au moyen de l'institution d'une procédure de cliquet.

Ce cliquet consiste à "bétonner" les éventuels droits acquis par les travailleurs avant l'entrée en vigueur du relèvement des conditions d'âge et d'ancienneté décidées dans le cadre de l'accord de gouvernement du 1er décembre 2011 et ce, pour encourager les travailleurs à continuer à travailler plus longtemps.

Ce cliquet signifie concrètement qu'un travailleur qui, à un moment déterminé, satisfait aux conditions d'âge et d'ancienneté applicables à ce moment-là mais dont le contrat de travail a pris fin ultérieurement (et pour qui les conditions d'âge et d'ancienneté sont devenues plus strictes à la fin du contrat de travail), peut, en cas de licenciement chez le même employeur, récupérer les anciennes conditions moins strictes même s'il ne satisfait pas aux conditions plus strictes qui sont applicables à la fin du contrat de travail. Ce principe est institué au premier paragraphe de l'article 3.

Les conditions que le travailleur doit remplir pour bénéficier du régime d'indemnité complémentaire selon la procédure du cliquet sont fixées à l'article 3, § 8, alinéas 3 et suivants de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ainsi, pour acquérir le bénéfice des droits que les travailleurs ont fixés selon la procédure du cliquet, il faut être licencié par le même employeur que celui qui occupait les travailleurs au sens de l'alinéa 3 de l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, à savoir l'employeur auquel le travailleur était lié au moment où il a atteint les conditions d'âge et d'ancienneté prévues par la convention collective de travail instituant un droit au complément d'entreprise pour un travailleur licencié à cet âge. Il est, à cet égard, à souligner que le mécanisme du cliquet a lieu à un moment distinct de celui du licenciement. C'est la raison pour laquelle il n'est pas nécessaire, que la convention collective de travail sur la base de laquelle la procédure du cliquet a été actionnée, existe encore au moment du licenciement.

En outre, le paragraphe 2 de l'article 3 de la présente convention prévoit que pour se prévaloir du cliquet, les travailleurs concernés doivent remplir les conditions cumulatives suivantes au moment de la demande de fixation de leurs droits :

- au moment où les conditions d'âge et d'ancienneté sont remplies par les travailleurs, il faut qu'il existe une convention collective de travail ou un accord collectif. Dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise visé à l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, cette convention collective de travail ou cet accord collectif doit avoir été conclu et déposé avant le 1er janvier 2012 ou peut être conclu après le 31 décembre 2011 à condition de constituer une prolongation ininterrompue d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif conclu et déposé avant le 1er janvier 2012.
- il faut remplir les conditions d'âge et d'ancienneté en vigueur après le 31 décembre 2011 qui sont mentionnées aux articles 2 et 3 § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et ce, peu importe que ces conditions d'âge et d'ancienneté ne soient pas ou plus celles qui sont applicables au moment du licenciement.

Selon le paragraphe 3, le droit à une indemnité complémentaire sur la base du système du cliquet ne pourra être exercé qu'après remise d'une attestation à l'employeur à sa demande selon la procédure prévue à l'article 4.

B. Institution d'une procédure d'attestation de cliquet

Article 4

§ 1er. Préalablement au licenciement, l'employeur peut demander par écrit au travailleur s'il remplit les conditions visées à l'article 3 de la présente convention. La réunion de ces conditions par le travailleur concerné doit être constatée au moyen d'une attestation délivrée par l'Office national de l'Emploi. Cette attestation a pour effet de confirmer que le travailleur concerné bénéficie du système de cliquet.

Dès réception de la demande écrite formulée par l'employeur, le travailleur concerné dispose d'un délai d'un mois pour introduire une demande d'attestation auprès de l'organisme de paiement de son choix.

Dès que cette attestation de l'Office national de l'Emploi est délivrée par l'organisme de paiement, le travailleur concerné dispose à nouveau d'un délai d'un mois pour notifier cette attestation à l'employeur. La notification de cette attestation à l'employeur a lieu par lettre recommandée ou par la remise de l'attestation dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

§ 2. Lorsque l'attestation est transmise à l'employeur, qui l'a demandée, celle-ci lie l'employeur et le travailleur concerné conserve le bénéfice de l'indemnité complémentaire au moment de son licenciement ultérieur.

Si le travailleur ne fournit pas l'attestation à l'employeur qui l'a demandée, dans le délai d'un mois à compter de la délivrance de l'attestation par l'organisme de paiement, le système du cliquet tel que prévu à l'article 3 n'est pas opposable.

Si l'employeur ne peut prouver qu'il a demandé pareille attestation au travailleur préalablement au licenciement ou s'il procède au licenciement sans attendre de recevoir l'attestation demandée conformément à l'alinéa 1er, le système du cliquet reste valable et le travailleur concerné conserve le bénéfice de l'indemnité complémentaire au moment de son licenciement ultérieur.

Commentaire

Pour l'application de la présente disposition, les délais d'un mois impartis au travailleur doivent être considérés comme des mois calendriers. Ces délais ne sont par conséquent pas suspendus par l'exercice des vacances ou l'absence pour cause de maladie, etc.

CHAPITRE IV - MODALITES D'APPLICATION

Article 5

§ 1er. Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention, comme le montant, le calcul et l'adaptation de l'indemnité complémentaire, l'interdiction de cumul avec d'autres avantages et la procédure de licenciement à suivre, il faut se référer à la convention collective de travail qui est en vigueur au moment du licenciement des travailleurs visés à l'article 3 et qui prévoit des avantages au moins équivalents à ceux dont dispose 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.

A défaut d'une telle convention collective de travail, il faut se référer à la convention collective de travail qui était en vigueur au moment où le travailleur remplit les conditions pour bénéficier d'un régime d'indemnité complémentaire et qui prévoit des avantages au moins équivalents à ceux dont dispose 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.

§ 2. Le moment à prendre en compte pour le calcul du montant de l'indemnité complémentaire, en ce compris la rémunération brute de référence à prendre en compte selon les modalités prévues aux articles 5 à 7 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 est fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur concerné.

A défaut d'un tel accord, le montant de l'indemnité complémentaire est calculé le mois précédant la fin du contrat de travail.

Commentaire

Selon cette disposition, pour le mode de calcul et l'indexation de l'indemnité complémentaire à laquelle le travailleur a droit en vertu du système du cliquet, il faut se référer à la convention collective de travail qui est en vigueur au moment du licenciement. A défaut d'une telle convention, il faut se référer à la convention collective sur la base de laquelle le travailleur a cliqué ses droits.

Il s'agit soit de la convention collective de travail n°17, soit d'une convention collective de travail conclue en application de l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 6

§ 1er. Nonobstant l'article 7, la présente convention s'applique aux licenciements intervenus avant le 14 octobre 2012 et vis-à-vis desquels des demandes de chômage avec complément d'entreprise ont été introduites par le travailleur au moyen du formulaire signé par l'employeur auprès de l'Office national de l'Emploi entre le 14 octobre 2012 et le moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Nonobstant l'article 7, la présente convention s'applique aux licenciements intervenus avant le 14 octobre 2012 et vis-à-vis desquels des demandes de chômage avec complément d'entreprise ont été introduites par le travailleur au moyen du formulaire signé par l'employeur auprès de l'Office national de l'Emploi après l'entrée en vigueur de la présente convention.

Nonobstant l'article 7, la présente convention s'applique aux licenciements intervenus à partir du 14 octobre 2012 et vis-à-vis desquels des demandes de chômage avec complément d'entreprise ont été introduites par le travailleur au moyen du formulaire signé par l'employeur auprès de l'Office national de l'Emploi avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

§ 2. En dérogation à l'article 3, le droit à l'indemnité complémentaire est accordé au travailleur dans le cadre de la présente disposition, à condition que la convention collective de travail qui reconnaît ce droit soit en vigueur au moment du licenciement.

Pour les cas visés au paragraphe 1er, les conditions d'âge et d'ancienneté qui doivent être remplies pour fonder le droit à l'indemnité complémentaire sont celles qui sont d'application avant ou après le 31 décembre 2011 et qui sont établies aux articles 2 et 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le chômage avec complément d'entreprise.

Dans le cadre de la présente disposition, l'article 4 ne trouve pas à s'appliquer.

Commentaire

Afin de sauvegarder la sécurité juridique et de maintenir un parallélisme entre le droit à l'indemnité complémentaire et le statut de chômeur avec complément d'entreprise, des mesures transitoires ont été prévues lorsque des licenciements sont intervenus avant ou à partir de la date du 14 octobre 2012 pour lesquels des demandes de chômage avec complément d'entreprise ont été introduites par le travailleur au moyen du formulaire signé par l'employeur auprès de l'Office national de l'Emploi entre le 14 octobre 2012 et le moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou avant ou après son entrée en vigueur.

Durant ces périodes, un droit à l'indemnité complémentaire existe dans le chef du travailleur à condition que la convention collective de travail qui reconnaît ce droit soit en vigueur au moment du licenciement et sur la base des conditions d'âge et d'ancienneté en vigueur avant le 31 décembre 2011.

Pour fonder ce droit à l'indemnité complémentaire, il n'est pas nécessaire que le travailleur ait transmis une attestation à la demande de l'employeur selon la procédure spécifique fixée à l'article 4 de la présente convention.

Le formulaire dont il est question dans la présente disposition est un formulaire C4-RCC établi par l'ONEM et délivré par l'employeur.

Article 7

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er avril 2013.

Elle pourra être revue ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

Nonobstant l'alinéa 1er, elle s'applique aux licenciements intervenus à partir du 14 octobre 2012 et vis-à-vis desquels des demandes de chômage avec complément d'entreprise ont été introduites auprès de l'Office national de l'Emploi à partir du jour de son entrée en vigueur.

Commentaire

Afin de sauvegarder la sécurité juridique et de maintenir un parallélisme entre le droit à l'indemnité complémentaire et le statut de chômeur avec complément d'entreprise, une disposition transitoire a été introduite dans la mesure où la convention s'applique en outre aux licenciements intervenus à partir du 14 octobre 2012 et aux demandes de chômage avec complément d'entreprise introduites auprès de l'Office national de l'Emploi à partir du jour de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Il a été opté pour la date du 14 octobre 2012, date à laquelle l'arrêté royal du 20 septembre 2012 introduisant la procédure du cliquet produit ses effets.

Fait à Bruxelles, le vingt-huit mars deux mille treize.

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.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	08/04/2013	2013-3080
REGISTRATIE	10/04/2013	114505/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 107

Zitting van donderdag 28 maart 2013

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE HET KLIKSISTEEM VOOR
HET BEHOUD VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING IN HET KADER VAN
BEPAALENDE STELSLS VAN WERKLOOSHEID
MET BEDRIJFSTOESLAG

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 107 VAN 28 MAART 2013 BETREFFENDE HET KLIKSISTEEM VOOR HET BEHOUD VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING IN HET KADER VAN BEPAALDE STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

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

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het generatiepact, met het oog op het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers;

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, nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003 en nr. 17 tricies van 19 december 2006;

Gelet op het regeerakkoord van 1 december 2011 waarin een aanpassing van het regelgevende kader voor de werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt aangekondigd, met name door de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden op te trekken;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 december 2011 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, met het oog op het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers;

Gelet op het tripartiete overleg van 14 februari 2012, waarop de regering na bespreking met de sociale partners heeft besloten een aantal aanpassingen aan te brengen in de al vastgestelde maatregelen ter uitvoering van het regeerakkoord;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 september 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op het op 28 maart 2013 door de Nationale Arbeidsraad uitgebrachte advies nr. 1.847;

Overwegende dat het voornoemde koninklijk besluit van 28 december 2011 ter uitvoering van het regeerakkoord van 1 december 2011 de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft verhoogd;

Overwegende dat die nieuwe leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden vanaf 1 januari 2015 van toepassing zijn voor de al lopende collectieve arbeidsovereenkomsten of voor de verlenging van bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten;

Overwegende dat het voornoemde koninklijk besluit van 20 september 2012, ter uitvoering van het tripartiete overleg van 14 februari 2012, voor de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag die vallen onder 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 alsook voor de stelsels die eigen zijn aan de lange loopbanen, een kliksysteem heeft ingesteld om de werknemers ertoe aan te zetten langer te werken en om zo een massale uitstroom in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag te voorkomen;

Overwegende dat het genoemde kliksysteem ervoor moet zorgen dat de werknemers de eventuele rechten die zij in die stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag hebben verkregen voor de inwerkingtreding van de verhoging van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 28 november 2011, kunnen vastklikken;

Overwegende dat voor de tenuitvoerlegging van dat kliksysteem en om zo het statuut van werkloze met bedrijfstoelage te kunnen genieten, voldaan moet worden aan de voorwaarden om recht te hebben op een aanvullende vergoeding, en overwegende dat dit recht niet altijd meer door een collectieve arbeidsovereenkomst gewaarborgd wordt;

Overwegende dat dus opnieuw een parallel moet worden getrokken tussen het statuut van werkloze met bedrijfstoelage, zoals het is opgenomen in het vorennoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, en het recht op de aanvullende vergoeding voor de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die vallen onder 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 alsook voor de stelsels die eigen zijn aan de lange loopbanen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

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

op 28 maart 2013 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

De ondertekenende partijen komen overeen het recht op een regeling van aanvullende vergoeding voor bepaalde oudere werknemers die willen dat hun rechten volgens het kliksysteem vastgesteld worden, te behouden volgens de verderop uiteengezette nadere regels.

Commentaar

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die hun rechten willen laten gelden met het oog op het verkrijgen van het statuut van werknemer die in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage een aanvullende vergoeding geniet.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een arbeidsovereenkomst voor werklieden, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III – RECHT OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

A. Personen die door het kliksysteem recht hebben op de aanvullende vergoeding

Artikel 3

- § 1. De in artikel 1 bedoelde regeling geldt voor de ontslagen werknemers van wie het recht is gebaseerd op een collectieve arbeidsovereenkomst bepaald in het derde lid en volgende van artikel 3, § 8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Het in het eerste lid van deze bepaling bedoelde ontslag kan plaatsvinden buiten de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst tot instelling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

- § 2. De in paragraaf 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet bestaan op het ogenblik dat de werknemers die willen dat hun rechten volgens het kliksysteem vastgesteld worden, voldoen aan de voorwaarden om de regeling van aanvullende vergoeding te genieten. In het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bedoeld in artikel 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn gesloten en neergelegd voor 1 januari 2012 of kan zijn gesloten na 31 december 2011 op voorwaarde dat het gaat om een ononderbroken verlenging van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord, gesloten en neergelegd voor 1 januari 2012.
- § 3. Voor de toepassing van paragraaf 1 zijn de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden waaraan moet zijn voldaan om recht te hebben op een aanvullende vergoeding in geval van ontslag, de voorwaarden die na 31 december 2011 van toepassing zijn en die zijn bepaald in de artikelen 2 en 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.
- § 4. In afwijking van paragraaf 1 geldt de in artikel 1 bedoelde regeling niet voor de werknemers die niet het attest hebben bezorgd dat de werkgever voor het ontslag heeft gevraagd, overeenkomstig de in artikel 4 van deze overeenkomst bedoelde procedure.

Commentaar

Deze bepaling heeft tot doel het recht op een regeling van aanvullende vergoeding op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 of op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig artikel 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, namelijk de lange loopbanen, door middel van de instelling van een kliksysteem, te behouden.

Bij dit kliksysteem is het de bedoeling dat de eventuele rechten die de werknemers hebben verkregen voor de inwerkingtreding van de verhoging van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden waartoe in het kader van het regeerakkoord van 1 december 2011 werd besloten, worden vastgekleefd, om de werknemers ertoe aan te zetten langer te werken.

Concreet komt dat kliksysteem erop neer dat een werknemer die op een bepaald ogenblik voldoet aan de op dat ogenblik geldende leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, maar wiens arbeidsovereenkomst later wordt beëindigd (en voor wie de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden aan het einde van de arbeidsovereenkomst strenger zijn geworden), in geval van ontslag bij dezelfde werkgever de vroegere minder strenge voorwaarden kan genieten, ook al voldoet hij niet aan de strengere voorwaarden die aan het einde van de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. Dat beginsel is ingesteld in paragraaf 1 van artikel 3.

De voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om de regeling van aanvullende vergoeding volgens het kliksysteem te genieten, zijn vastgesteld in artikel 3, § 8, derde lid en volgende van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Zo moeten de werknemers om de rechten die ze hebben vastgesteld volgens het kliksysteem te kunnen genieten, zijn ontslagen door dezelfde werkgever als de werkgever die hen tewerkstelde in de zin van het derde lid van artikel 3, § 8 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, namelijk de werkgever waarmee de werknemer verbonden was op het ogenblik dat hij heeft voldaan aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst tot instelling van het recht op bedrijfstoeslag voor een op die leeftijd ontslagen werknemer. Er moet in dat verband worden opgemerkt dat het klikmechanisme in gang wordt gezet op een ander ogenblik dan het ogenblik van het ontslag. Daarom is het niet nodig dat de collectieve arbeidsovereenkomst op grond waarvan het kliksysteem in werking werd gesteld, nog bestaat op het ogenblik van het ontslag.

Paragraaf 2 van artikel 3 van deze overeenkomst bepaalt bovendien dat de betrokken werknemers, indien ze gebruik willen maken van het kliksysteem, op het ogenblik van het verzoek om hun rechten vast te klikken, moeten voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- Op het ogenblik dat de werknemers voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden moet een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bestaan. In het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bedoeld in artikel 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag moet die collectieve arbeidsovereenkomst of dat collectief akkoord zijn gesloten en neergelegd voor 1 januari 2012 of kan na 31 december 2011 zijn gesloten voor zover het gaat om een ononderbroken verlenging van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord, gesloten en neergelegd voor 1 januari 2012.
- Er moet zijn voldaan aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die gelden na 31 december 2011, vermeld in de artikelen 2 en 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en het is daarbij niet van belang dat die leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden niet of niet meer dezelfde zijn als die welke op het ogenblik van het ontslag van toepassing zijn.

Volgens paragraaf 3 kan het recht op een aanvullende vergoeding op grond van het kliksysteem slechts worden uitgeoefend na bezorging van een attest aan de werkgever op zijn verzoek volgens de in artikel 4 vastgestelde procedure.

B. Instelling van een attestprocedure voor het kliksysteem

Artikel 4

§ 1. Voor het ontslag kan de werkgever de werknemer schriftelijk vragen of hij voldoet aan de in artikel 3 van deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden. Door middel van een door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening afgegeven attest moet worden nagegaan of de betrokken werknemer aan die voorwaarden voldoet. Dat attest moet bevestigen dat de betrokken werknemer het kliksysteem geniet.

Zodra de betrokken werknemer het schriftelijke verzoek van de werkgever heeft ontvangen, beschikt hij over een termijn van een maand om een attest aan te vragen bij de betalingsinstelling van zijn keuze.

Zodra dat attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening door de betalingsinstelling is afgegeven, beschikt de betrokken werknemer opnieuw over een termijn van een maand om dat attest aan de werkgever te bezorgen. Dat attest moet aangetekend aan de werkgever worden bezorgd of moet aan hem worden overhandigd met een dubbel ter ondertekening als ontvangstbewijs.

§ 2. Wanneer de werkgever die erom heeft verzocht het attest ontvangt, is dat attest bindend voor de werkgever en behoudt de betrokken werknemer het recht op de aanvullende vergoeding bij een later ontslag.

Indien de werknemer het attest niet binnen een maand te rekenen vanaf de afgifte van het attest door de betalingsinstelling, bezorgt aan de werkgever die erom heeft verzocht, kan hij zich niet beroepen op het in artikel 3 bedoelde kliksysteem.

Indien de werkgever niet kan bewijzen dat hij een dergelijk attest voor het ontslag aan de werknemer heeft gevraagd of indien hij tot ontslag overgaat vooraleer hij het overeenkomstig het eerste lid gevraagde attest heeft ontvangen, blijft het kliksysteem geldig en behoudt de betrokken werknemer het recht op de aanvullende vergoeding bij een later ontslag.

Commentaar

Voor de toepassing van deze bepaling moeten de aan de werknemer toegekende termijnen van een maand worden beschouwd als kalendermaanden. Die termijnen worden bijgevolg niet geschorst door vakantie of afwezigheid wegens ziekte enz.

HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGSREGELS

Artikel 5

- § 1. Voor de punten die niet door deze overeenkomst zijn geregeld, zoals het bedrag, de berekening en de aanpassing van de aanvullende vergoeding, het verbod van cumulatie met andere voordelen en de te volgen ontslagprocedure, moet worden verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst die van kracht is op het ogenblik van het ontslag van de in artikel 3 bedoelde werknemers en die voorziet in minstens gelijkwaardige voordelen als die bepaald in 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.

Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst die van kracht was op het ogenblik dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een regeling van aanvullende vergoeding en die voorziet in minstens gelijkwaardige voordelen als die bepaald in 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.

- § 2. Het ogenblik waarmee rekening gehouden moet worden voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vergoeding, met inbegrip van het brutoreferenteloon dat in aanmerking genomen moet worden volgens de nadere regels bepaald in de artikelen 5 tot 7 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, wordt in onderlinge overeenstemming tussen de betrokken werkgever en de werknemer vastgesteld.

Bij ontstentenis van een dergelijke overeenstemming wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding de maand voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst berekend.

Commentaar

Volgens deze bepaling moet voor de wijze van berekening en de indexering van de aanvullende vergoeding waarop de werknemer op grond van het kliksysteem recht heeft, worden verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst die van kracht is op het ogenblik van het ontslag. Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst op grond waarvan de werknemer zijn rechten heeft vastgeklikt.

Het betreft ofwel de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, ofwel een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig artikel 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

HOOFDSTUK V – OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 6

§ 1. Niettegenstaande artikel 7 is deze overeenkomst van toepassing op de ontslagen die hebben plaatsgevonden voor 14 oktober 2012 waarvoor de werknemer aanvragen om werkloosheid met bedrijfstoeslag tussen 14 oktober 2012 en de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft ingediend door middel van het door de werkgever ondertekende formulier.

Niettegenstaande artikel 7 is deze overeenkomst van toepassing op de ontslagen die hebben plaatsgevonden voor 14 oktober 2012 en waarvoor de werknemer aanvragen om werkloosheid met bedrijfstoeslag na de inwerkingtreding van deze overeenkomst bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft ingediend door middel van het door de werkgever ondertekende formulier.

Niettegenstaande artikel 7 is deze overeenkomst van toepassing op de ontslagen die hebben plaatsgevonden vanaf 14 oktober 2012 en waarvoor de werknemer aanvragen om werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de inwerkingtreding van deze overeenkomst bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft ingediend door middel van het door de werkgever ondertekende formulier.

§ 2. In afwijking van artikel 3 heeft de werknemer recht op de aanvullende vergoeding in het kader van deze bepaling, op voorwaarde dat de collectieve arbeidsovereenkomst die dat recht toekent van kracht is op het ogenblik van het ontslag.

Voor de in paragraaf 1 bedoelde gevallen zijn de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden waaraan moet worden voldaan om recht te hebben op de aanvullende vergoeding die welke van toepassing zijn voor of na 31 december 2011 en die zijn vastgesteld in de artikelen 2 en 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In het kader van deze bepaling is artikel 4 niet van toepassing.

Commentaar

Omwille van de rechtszekerheid en om een parallellisme te behouden tussen het recht op de aanvullende vergoeding en het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag, wordt voorzien in overgangsmaatregelen voor ontslagen voor 14 oktober 2012 of vanaf 14 oktober 2012 waarvoor de werknemer aanvragen om werkloosheid met bedrijfstoeslag door middel van het door de werkgever ondertekende formulier bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft ingediend tussen 14 oktober 2012 en de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst of voor of na de inwerkingtreding ervan.

Tijdens die periodes heeft de werknemer recht op een dergelijke vergoeding, op voorwaarde dat de collectieve arbeidsovereenkomst die dat recht toekent van kracht is op het ogenblik van het ontslag en op basis van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die gelden voor 31 december 2011.

Om recht te hebben op de aanvullende vergoeding is het niet vereist dat de werknemer een attest heeft bezorgd op verzoek van de werkgever volgens de in artikel 4 van deze overeenkomst vastgestelde specifieke procedure.

Het formulier waarvan sprake is in deze bepaling is een formulier C4-SWT dat door de RVA is opgesteld en door de werkgever wordt afgegeven.

Artikel 7

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd en treedt in werking op 1 april 2013.

Ze zal op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

Niettegenstaande het eerste lid is deze overeenkomst van toepassing op de ontslagen vanaf 14 oktober 2012 en waarvoor aanvragen om werkloosheid met bedrijfstoelage zijn ingediend bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vanaf de dag van inwerkingtreding van de overeenkomst.

Commentaar

Omwille van de rechtszekerheid en om een parallellisme te behouden tussen het recht op de aanvullende vergoeding en het statuut van werkloze met bedrijfstoelage, wordt in een overgangsbepaling voorzien, nl. dat de collectieve arbeidsovereenkomst bovendien van toepassing is op de ontslagen vanaf 14 oktober 2012 en op de aanvragen om werkloosheid met bedrijfstoelage die worden ingediend bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vanaf de dag van inwerkingtreding van de overeenkomst.

Er wordt gekozen voor 14 oktober 2012, op welke datum het koninklijk besluit van 20 september 2012 tot invoering van het kliksysteem in werking treedt.

Gedaan te Brussel, op achtentwintig maart tweeduizend dertien.

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.
