

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	23/04/2019	2019-4588
ENREGISTREMENT	23/04/2019	151399/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 135  
-----

Séance du mardi 23 avril 2019  
-----

Convention collective de travail fixant à titre interprofessionnel, pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue

x                    x                    x

3.071

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 135 DU 23 AVRIL 2019 FIXANT À TITRE INTERPROFESSIONNEL, POUR 2019 ET 2020, L'ÂGE À PARTIR DUQUEL UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE PEUT ÊTRE OCTROYÉ À CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS, AYANT UNE CARRIÈRE LONGUE**

-----

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 le régime de chômage avec complément d'entreprise tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;

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, enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976, enregistrée le 31 mars 1976 sous le numéro 3769/CO/CNT, n° 17 nonies du 7 juin 1983, enregistrée le 10 juin 1983 sous le numéro 9411/CO/CNT, n° 17 duodeviciés du 26 juillet 1994, enregistrée le 9 août 1994 sous le numéro 36053/CO/300, n° 17 vicies du 17 décembre 1997, enregistrée le 22 décembre 1997 sous le numéro 46641/CO/300, n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001, enregistrée le 11 janvier 2002 sous le numéro 60497/CO/300, n° 17 vicies sexies du 7 octobre 2003, enregistrée le 31 octobre 2003 sous le numéro 68226/CO/300, n° 17 tricies du 19 décembre 2006, enregistrée le 12 janvier 2007 sous le numéro 81532/CO/300 et n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, enregistrée le 27 avril 2015 sous le numéro 126893/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 116 fixant à titre interprofessionnel, pour 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126900/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 125 du 21 mars 2017 fixant à titre interprofessionnel, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, enregistrée le 7 avril 2017 sous le numéro 138668/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 134 du 23 avril 2019 instituant, pour 2019 et 2020, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, conclue concomitamment à la présente convention ;

Travail ; Considérant les accords conclus au sein du Conseil national du

le 23 avril 2019 ; Considérant l'avis n° 2.130 émis par le Conseil national du Travail

Considérant que l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité relève progressivement, dès le 1er janvier 2015, la condition d'âge pour l'octroi d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les carrières longues prévu à l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, pour atteindre 60 ans en 2017 mais que ce même arrêté royal prévoit qu'il peut y être dérogé à condition qu'une convention collective de travail du Conseil national de Travail prévoie, pour la période 2019-2020, une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière puisse se situer en deçà de 59 ans, les secteurs pouvant y adhérer au moyen d'une convention collective de travail ;

Considérant qu'en exécution des accords conclus au sein du Conseil national du Travail, les partenaires sociaux se sont engagés à conclure une convention collective de travail en vue de prolonger de deux ans, en l'adaptant, le dispositif dérogatoire lié à la condition d'âge prévue à l'article 3, § 7 de cet arrêté royal, l'âge étant porté à 60 ans à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 ;

Leurs suivantes : Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travail-

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises
- « 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 23 avril 2019, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I<sup>er</sup> - PORTÉE DE LA CONVENTION**

### Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à l'article 3, § 7, alinéas 3 et 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Elle a pour objet de fixer, pour la période 2019-2020 l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

### Commentaire

La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment à la convention collective de travail n° 134 du 23 avril 2019 instituant, pour 2019 et 2020, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

## **CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION**

### Article 2

La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

### **CHAPITRE III – CADRE INTERPROFESSIONNEL DÉTERMINANT L'ÂGE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS LICENCIÉS AYANT UNE CARRIÈRE LONGUE**

#### Article 3

Pour la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant une carrière longue est fixé à 59 ans.

Le travailleur doit avoir atteint l'âge fixé à l'alinéa précédent au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la durée de validité de la présente convention. Le travailleur doit en outre être licencié durant la période de validité de la présente convention.

#### Commentaire

La présente convention collective de travail fait usage de la faculté de prolonger, en l'adaptant, le dispositif dérogatoire lié à la condition d'âge prévue par l'article 3, § 7, alinéa 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

La présente disposition est valable pour une période de deux ans, soit du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Pour la période 2019-2020, les secteurs peuvent conclure une convention collective de travail sectorielle en application de la présente convention.

Les secteurs qui souhaitent appliquer le régime dérogatoire lié à l'âge en exécution de l'article 3, § 7, alinéas 3 et 4 de l'arrêté royal doivent se référer explicitement à la présente convention en application de leur convention collective de travail.

La présente convention collective de travail pourra être prorogée ou adaptée après 2020 selon les mêmes modalités, l'âge minimum de 59 ans étant relevé à 60 ans à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

A défaut de prorogation ou d'adaptation de la présente convention collective de travail après 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant une carrière longue sera porté à 60 ans.

En cas de prorogation ou d'adaptation de la présente convention collective de travail après 2020 portant une limite d'âge inférieure à 60 ans, il est nécessaire que la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur concerné ait conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail du Conseil national du Travail, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure, pour 2019-2020, une convention collective de travail en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n'empêche pas ces derniers d'en conclure une pour la période suivante en application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

#### **CHAPITRE IV - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION**

##### Article 4

La présente convention est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Fait à Bruxelles, le vingt-trois avril deux mille dix-neuf.

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	23/04/2019	2019-4588
REGISTRATIE	23/04/2019	151399/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 135

---

Zitting van dinsdag 23 april 2019

---

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

X X X

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 135 VAN 23 APRIL 2019 TOT VASTSTELLING OP INTERPROFESSIONEEL NIVEAU, VOOR 2019 EN 2020, VAN DE LEEFTIJD VANAF WELKE EEN STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG KAN WORDEN TOEGEKEND AAN SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS MET EEN LANGE LOOPBAAN DIE WORDEN ONTSLAGEN**

-----

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 stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;

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, geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 bis van 29 januari 1976, geregistreerd op 31 maart 1976 onder het nummer 3769/CO/CNT, nr. 17 nonies van 7 juni 1983, geregistreerd op 10 juni 1983 onder het nummer 9411/CO/CNT, nr. 17 duodevices van 26 juli 1994, geregistreerd op 9 augustus 1994 onder het nummer 36053/CO/300, nr. 17 vicies van 17 december 1997, geregistreerd op 22 december 1997 onder het nummer 46641/CO/300, nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nummer 60497/CO/300, nr. 17 vicies sexes van 7 oktober 2003, geregistreerd op 31 oktober 2003 onder het nummer 68226/CO/300, nr. 17 tricies van 19 december 2006, geregistreerd op 12 januari 2007 onder het nummer 81532/CO/300 en nr. 17 tricies sexes van 27 april 2015, geregistreerd op 27 april 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2015-2016, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126900/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, geregistreerd op 7 april 2017 onder het nummer 138668/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van 23 april 2019 tot invoering voor 2019 en 2020 van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, welke overeenkomst tegelijk met deze overeenkomst is gesloten;



Overwegende de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden;

Overwegende het advies nr. 2.130 dat de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 heeft uitgebracht;

Overwegende dat artikel 3, § 7, van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de lange loopbanen waarin het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 voorziet vanaf 1 januari 2015 geleidelijk verhoogt tot 60 jaar in 2017, maar dat daar krachtens hetzelfde koninklijk besluit van kan worden afgeweken, mits die lagere leeftijdsgrens voor de periode 2019-2020 is vastgesteld in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, zonder dat deze lager mag zijn dan 59 jaar en dat de sectoren zich daarbij kunnen aansluiten door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende dat, ter uitvoering van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden, de sociale partners er zich toe hebben verbonden een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om de afwijkende regeling in verband met de leeftijdsvoorwaarde bepaald in artikel 3, § 7 van dat koninklijk besluit met aanpassing ervan te verlengen met twee jaar, waarbij de leeftijd vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar wordt gebracht;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
- De Boerenbond
- "La Fédération wallonne de l'Agriculture"
- De Unie van de socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST**

### Artikel 1

Deze overeenkomst is gesloten om uitvoering te geven aan artikel 3, § 7, derde en vierde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Zij heeft tot doel voor de periode 2019-2020 de leeftijd vast te stellen vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

### Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gelezen in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van 23 april 2019 tot invoering voor 2019 en 2020 van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

## **HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED**

### Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

**HOOFDSTUK III – INTERPROFESSIONEEL KADER TOT VASTSTELLING VAN DE LEEFTIJD DIE VAN TOEPASSING IS OP DE WERKNEMERS MET EEN LANGE LOOPBAAN DIE WORDEN ONTSLAGEN**

Artikel 3

Voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar.

De werknemer moet de in het vorige lid vastgelegde leeftijd bereikt hebben uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst. De werknemer moet bovendien worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt gebruik van de mogelijkheid om de afwijkende bepaling in verband met de leeftijdsvoorwaarde bepaald in artikel 3, § 7, vierde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 met aanpassing ervan te verlengen.

Deze bepaling geldt voor een periode van twee jaar, namelijk van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

De sectoren kunnen voor de periode 2019-2020 een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau sluiten met toepassing van deze overeenkomst.

De sectoren die de afwijkende regeling in verband met de leeftijd in uitvoering van artikel 3, § 7, derde en vierde lid van het koninklijk besluit, willen toepassen, moeten uitdrukkelijk verwijzen naar deze overeenkomst met toepassing van hun collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan na 2020 volgens dezelfde nadere regels worden verlengd of aangepast, waarbij de minimumleeftijd van 59 jaar wordt verhoogd tot 60 jaar vanaf 1 juli 2021.

Bij ontstentenis van verlenging of aanpassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst na 2020, zal de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, op 60 jaar worden gebracht.

In geval van verlenging of aanpassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst na 2020 met een leeftijdsgrens die lager is dan 60 jaar, moet het voor de betrokken werknemer bevoegde paritair comité of subcomité voor de geldigheidsduur van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarin uitdrukkelijk is vermeld dat die collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Het feit dat de sectoren voor 2019-2020 geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende periode met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **HOOFDSTUK IV – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

##### Artikel 4

Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Gedaan te Brussel, op drieëntwintig april tweeduizend negentien.

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.