

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	23/04/2019	2019-4589
ENREGISTREMENT	23/04/2019	151400/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 136

Séance du mardi 23 avril 2019

Convention collective de travail déterminant, pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 136 DU 23 AVRIL 2019 DÉTERMINANT, POUR 2019 ET 2020, L'ÂGE À PARTIR DUQUEL UN RÉGIME DE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE PEUT ÊTRE OCTROYÉ À CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS DANS UNE ENTREPRISE RECONNUE COMME ÉTANT EN DIFFICULTÉ OU RECONNUE COMME ÉTANT EN RESTRUCTURATION

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 duodevicies 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° 117 du 27 avril 2015 déterminant l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126901/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 126 du 21 mars 2017 déterminant, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration, enregistrée le 7 avril 2017 sous le numéro 138669/CO/300 ;

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

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

Considérant qu'il y a lieu de mettre en œuvre l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 qui prévoit la possibilité pour le ministre de l'Emploi d'octroyer un droit à un régime de complément d'entreprise à un âge inférieur à l'âge de 60 ans aux travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues par le ministre de l'Emploi comme étant en difficulté ou en restructuration et à condition que cette limite d'âge inférieure soit fixée, pour la période 2019-2020, dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal, l'âge étant porté à 60 ans à partir du 31 décembre 2020 ;

Considérant qu'il y a lieu de mettre en œuvre l'article 22, § 5, alinéa 5 de l'arrêté royal précité, selon lequel une convention collective de travail doit prévoir un calendrier pour fixer les conditions d'âge et d'ancienneté en matière de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration par le ministre de l'Emploi;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- 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^{er} – PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII 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 dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration par le ministre de l'Emploi, suivant les modalités développées ci-après.

Commentaire

La présente convention collective de travail fait pour la dernière fois usage de la faculté qui lui est accordée par l'article 18, §7, alinéa 8 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, d'abaisser les limites d'âge fixées dans cette disposition, et ce, pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 30 décembre 2020. A partir du 31 décembre 2020, l'âge minimum pour bénéficier de ce régime de chômage avec complément d'entreprise est fixé à 60 ans.

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 DANS LE CADRE D'ENTREPRISES RECONNUES COMME ÉTANT EN DIFFICULTÉ ET EN RESTRUCTURATION

Article 3

En exécution de l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration par le ministre de l'Emploi, est fixé à :

- 58 ans au cours de la période allant du 1er janvier 2019 au 30 décembre 2019 ;
- 59 ans au cours de la période allant du 31 décembre 2019 au 30 décembre 2020 ;
- 60 ans à partir du 31 décembre 2020.

Article 4

Pour que l'article 3 produise ses effets, les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration qui sollicitent un abaissement de l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise tel qu'il est fixé à l'article 3 de la présente convention, doivent conclure une convention collective de travail ou un accord collectif accordant un complément d'entreprise en application de la présente convention collective de travail.

Cette convention collective de travail d'entreprise ou cet accord collectif doit contenir une disposition qui mentionne explicitement que cette convention collective de travail d'entreprise ou cet accord collectif est conclu en application de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV – DISPONIBILITE ADAPTÉE POUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Article 5

En exécution de l'article 22, § 5, alinéa 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le calendrier suivant est fixé pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 :

- a) par dérogation à l'article 22, § 1^{er} de l'arrêté royal précité, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise peuvent, pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 30 décembre 2019, être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant que :

1° soit ils aient atteint l'âge de 62 ans ;

2° soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

- b) par dérogation à l'article 22, § 1^{er} de l'arrêté royal précité, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise peuvent, pour la période allant du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2020, être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant que :

1° soit ils aient atteint l'âge de 65 ans ;

2° soit ils justifient de 43 ans de passé professionnel.

Commentaire

Pour que les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité puissent bénéficier à leur demande de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée au sens de l'article 56, § 3 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration doivent conclure une convention collective de travail d'entreprise ou un accord collectif en application de la présente disposition.

CHAPITRE V – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 6

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	2019-4589
REGISTRATIE	23/04/2019	151400/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 136

Zitting van dinsdag 23 april 2019

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

X X X

3.071

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 136 VAN 23 APRIL 2019 TOT VASTSTELLING, VOOR 2019 EN 2020, VAN DE LEEFTIJD VANAF WELKE EEN STELSEL VAN BEDRIJFSTOESLAG KAN WORDEN TOEGEKEND AAN SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN IN EEN ONDERNEMING DIE IS ERKEND ALS ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF ALS ONDERNEMING IN HERSTRUCTURERING

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 bedrijfstoeslag, 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 duodevicies 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 sexies 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 sexies van 27 april 2015 geregistreerd op 27 april 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 117 van 27 april 2015 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126901/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 126 van 21 maart 2017 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, geregistreerd op 7 april 2017 onder het nummer 138669/CO/300;

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 18, § 7, achtste en negende lid van het hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 ten uitvoer moet worden gelegd, dat de minister van Werk de mogelijkheid biedt het recht op een stelsel van bedrijfstoelage toe te kennen aan werknemers die op een lagere leeftijd dan de leeftijd van 60 jaar, ontslagen worden in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, en mits die lagere leeftijdsgrens voor de periode 2019-2020 wordt vastgesteld in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard, waarbij de leeftijd vanaf 31 december 2020 op 60 jaar wordt gebracht;

Overwegende dat artikel 22, § 5, vijfde lid van het voornoemde koninklijk besluit ten uitvoer moet worden gelegd, dat bepaalt dat een collectieve arbeidsovereenkomst moet voorzien in een tijdpad om de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden vast te leggen voor vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor werknemers die ontslagen zijn in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering;

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 collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten om uitvoering te geven aan artikel 18, § 7, achtste en negende lid van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Zij heeft tot doel, voor de periode 2019-2020, de leeftijd te bepalen vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan oudere werknemers die worden ontslagen in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, volgens de hieronder aangegeven regels.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt voor de laatste keer gebruik van de mogelijkheid die haar wordt toegekend door artikel 18, § 7, achtste lid van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, om de in dat artikel bepaalde leeftijdsgrens te verlagen voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 december 2020. Vanaf 31 december 2020 wordt de minimumleeftijd om dat stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te genieten, vastgesteld op 60 jaar.

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 GELDT VOOR DE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN IN HET KADER VAN ONDERNEMINGEN DIE ZIJN ERKEND ALS ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF ALS ONDERNEMING IN HERSTRUCTURERING

Artikel 3

Ter uitvoering van artikel 18, § 7, achtste en negende lid van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, vastgesteld op:

- 58 jaar tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 30 december 2019;
- 59 jaar tijdens de periode van 31 december 2019 tot 30 december 2020;
- 60 jaar vanaf 31 december 2020.

Artikel 4

Om artikel 3 uitwerking te laten hebben, moeten de ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering en die een verlaging vragen van de leeftijd voor toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals die leeftijd in artikel 3 van deze overeenkomst is bepaald, een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord sluiten tot toekenning van een bedrijfstoeslag met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In die collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of in dat collectief akkoord moet een bepaling worden opgenomen die uitdrukkelijk vermeldt dat die collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of dat collectief akkoord is gesloten met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV – AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VOOR DE ARBEIDSMARKT

Artikel 5

Ter uitvoering van artikel 22, § 5, vijfde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt het tijdpad voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 als volgt vastgelegd:

a) in afwijking van artikel 22, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit, kunnen de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gedurende de periode van 1 januari 2019 tot 30 december 2019 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

1° hetzij de leeftijd van 62 jaar bereikt hebben;

2° hetzij een beroepsloopbaan van 42 jaar aantonen.

b) in afwijking van artikel 22, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit, kunnen de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gedurende de periode van 31 december 2019 tot 31 december 2020 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

1° hetzij de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben;

2° hetzij een beroepsloopbaan van 43 jaar aantonen.

Commentaar

Opdat de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid in de zin van artikel 56, § 3, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, dienen de ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een collectief akkoord met toepassing van deze bepaling te sluiten.

HOOFDSTUK V – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 6

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.
