

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	26/07/2021	2021-9922
REGISTRATIE	26/08/2021	166667/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT ~-----  
~-----~

BELGISCH STAATSBLAD  
~-----

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 151 -----

Zitting van donderdag 15 juli 2021

-----

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn

X X X

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 151 VAN 15 JULI 2021 TOT VASTSTELLING, VOOR DE PERIODE VAN 1 JULI 2021 TOT 30 JUNI 2023, VAN DE VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN BEDRIJFSTOESLAG IN HET KADER VAN HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE 20 JAAR HEBBEN GEWERKT IN EEN REGELING VAN NACHTARBEID, DIE HEBBEN GEWERKT IN EEN ZWAAR BEROEP OF DIE HEBBEN GEWERKT IN HET BOUWBEDRIJF EN ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met name artikel 7, tweede lid dat bepaalt dat in de Nationale Arbeidsraad een overeenkomst kan worden gesloten voor een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals 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 19 mei 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, geregistreerd op 24 januari 1995 onder het nummer 37105/CO/300, nr. 46 septies van 25 april 1995, geregistreerd op 9 mei 1995 onder het nummer 37671/CO/300 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001, geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nummer 60498/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 van 27 april 2015 tot vaststelling, voor 2015 en 2016, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126895/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, geregistreerd op 7 april 2017 onder het nummer 138663/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van 23 april 2019 tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van 23 april 2019 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, geregistreerd op 23 april 2019 onder het nummer 151402/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2023-2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

Overwegende het afsprakenkader van 25 juni 2021 dat op interprofessioneel niveau werd gesloten in de groep van Tien;

Overwegende het advies nr. 2.238 dat de Nationale Arbeidsraad op 15 juli 2021 heeft uitgebracht;

Overwegende dat, ter uitvoering van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, moet worden voorzien in het recht op een bijzonder stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers in het kader van een regeling van nachtarbeid, van een zwaar beroep, alsook voor sommige werknemers die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

Overwegende dat voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt, eveneens een suppletieve regeling ingevoerd moet worden om uitvoering te kunnen geven aan artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**

### **Artikel 1**

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

## **HOOFDSTUK II - INTERPROFESSIONEEL KADER**

### **Artikel 2**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel in geval van ontslag een recht op een bedrijfstoelage toe te kennen aan werknemers die op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023, 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben, mits:

- a) zij op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001;

en

- b) zij ressorteren onder een paritair comité of paritair subcomité dat een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten die een dergelijke regeling invoert of verlengt.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft ook tot doel een bedrijfstoelage toe te kennen aan werknemers die op het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn uiterlijk op 30 juni 2023 en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben, mits:

- a) zij hebben gewerkt in een zwaar beroep:

- 1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

- 2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

en

- b) zij ressorteren onder een paritair comité of subcomité dat een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten die een dergelijke regeling invoert of verlengt.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

- 1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- 2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- 3° het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Voor de toepassing van paragraaf 1, eerste lid, a) en paragraaf 2, tweede lid, 3° wordt met de in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bedoelde werknemers gelijkgesteld, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

- 1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- 2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft bovendien tot doel het recht op een bedrijfstoeslag toe te kennen aan de werknemers die op het ogenblik van hun ontslag voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- ze werden tewerkgesteld door een werkgever die behoort tot het paritair comité voor het bouwbedrijf;
- ze beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsarts;
- in het paritair comité voor het bouwbedrijf moet een collectieve arbeidsovereenkomst zijn gesloten die onder andere voorziet in leeftijds- en loopbaanvoorwaarden die niet lager mogen zijn dan 60 jaar en 33 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende, en in een voorwaarde inzake arbeidsgeschiktheid.

§ 4. Deze arbeidsovereenkomst is gesloten overeenkomstig artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

## Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers bedoeld in artikel 1 op voorwaarde dat dit stelsel wordt ingevoerd door een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voert die bepaling uit voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

## **HOOFDSTUK III - PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN STELSEL VAN BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET ONDER EEN OPGERICHT PARITAIR COMITÉ RESSORTEERT OF WANNEER HET OPGERICHTE PARITAIR COMITÉ NIET WERKT**

### Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft ook tot doel, in afwijking van artikel 2, § 1, b), en § 2, b), te voorzien in een regeling voor de toekenning van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die tewerkgesteld zijn in een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt.

### Artikel 4

Overeenkomstig artikel 3 kunnen de werkgevers die ressorteren onder een paritair comité dat niet is opgericht of een paritair comité dat niet werkt het in artikel 2 van deze overeenkomst bedoelde stelsel ten uitvoer leggen door middel van toetreding.

Die toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 5 of een wijziging van het arbeidsreglement.



Zij heeft uitsluitend betrekking op het stelsel en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 2.

Ongeacht de vorm van de toetreding moet de neerlegging gebeuren bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

#### Artikel 5

De toetredingsakte wordt opgesteld overeenkomstig de volgende procedure en volgens het model dat als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd.

Het ontwerp van toetredingsakte wordt door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld.

Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven. Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kan de werknemer of zijn vertegenwoordiger eveneens zijn opmerkingen meedelen aan de sociaal inspecteur-directiehoofd van de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waar de onderneming gevestigd is. De naam van de werknemer mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Na die termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

#### Artikel 6

In geval van geschillen betreffende de toepassing van de artikelen 4 en 5, met uitzondering van de geschillen inzake het arbeidsreglement, zal de Nationale Arbeidsraad, waarbij de zaak door de meest gereede partij aanhangig is gemaakt, teneinde uitspraak te doen, het paritair comité aanwijzen waaronder de werkgevers met een soortgelijke activiteit ressorteren.

## Commentaar

Wat de geschillen inzake het arbeidsreglement betreft, wordt in herinnering gebracht dat de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen van toepassing zijn.

Daarin is bepaald dat, indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, de bevoegde minister, die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, of, wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig maakt bij de Nationale Arbeidsraad die, teneinde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aanwijst waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

## **HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSMODALITEITEN**

### Artikel 7

Het in de artikelen 2 en 3 bedoelde stelsel geldt voor de werknemers die ontslagen worden, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die 60 jaar of ouder zijn overeenkomstig de voorwaarden waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van het bouwbedrijf voorziet, tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 en die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 33 jaar kunnen laten gelden of een langere beroepsloopbaan als loontrekkende, bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst van het bouwbedrijf.

Die werknemers moeten bovendien kunnen bewijzen dat zij op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst:

- hetzij ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001;

- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep:
  - 1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
  - 2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- hetzij tewerkgesteld zijn geweest door een werkgever die ressorteert onder het paritair comité van het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsarts.

Voor de toepassing van het vorige lid, eerste en tweede streepje wordt met de in artikel 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bedoelde werknemers gelijkgesteld, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk is tewerkgesteld in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

- 1° de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- 2° de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

#### Artikel 8

De werknemer die voldoet aan de in artikel 7 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

#### Artikel 9

Voor de punten die deze overeenkomst niet regelt, onder andere het bedrag van de bedrijfstoelage, gelden de bepalingen 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 sexies van 7 oktober 2003, nr. 17 tricies van 19 december 2006 en nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

## **HOOFDSTUK V - INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

### **Artikel 10**

Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Gedaan te Brussel, op vijftien juli tweeduizend eenentwintig.

Voor goedkeuring

Voor goedkeuring

Secretaris

Voorzitter

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

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

Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

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.

-----

MODEL

UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 151 VAN 15 JULI 2021<sup>1</sup> TOT INSTELLING EN VASTSTELLING VAN DE PROCEDURE VAN TEN-UITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN STELSEL VAN BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET ONDER EEN OPGERICHT PARITAIR COMITÉ RESSORTEERT OF WANNEER HET OPGERICHTE PARITAIR COMITÉ NIET WERKT

**TOETREDINGSAKTE**

Terug te sturen aan de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- \* Identificatie van de onderneming: .....
- \* Adres: .....
- \* KBO-inschrijvingsnummer: .....
- \* Nummer paritair comité: .....

Ondergetekende, ....., die de voornoemde onderneming vertegenwoordigt, verklaart toe te treden tot de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021.

<sup>1</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	26/07/2021	2021-9922
ENREGISTREMENT	26/08/2021	166667/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL ~~~~~

MONITEUR BELGE ~~~~~

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 151 -----

Séance du jeudi 15 juillet 2021

-----

Convention collective de travail fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail

X X X

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 151 DU 15 JUILLET 2021 FIXANT, POUR LA PÉRIODE ALLANT DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2023, LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN COMPLÉMENT D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS QUI ONT TRAVAILLÉ 20 ANS DANS UN RÉGIME DE TRAVAIL DE NUIT, QUI ONT ÉTÉ OCCUPÉS DANS LE CADRE D'UN MÉTIER LOURD OU QUI ONT ÉTÉ OCCUPÉS DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ET SONT EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 7, alinéa 2 qui dispose qu'une convention collective de travail peut être conclue au sein du Conseil national du Travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas ;

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 duodevices du 26 juillet 1994, enregistrée le 9 août 1994 sous le numéro 36053/CO/300, n° 17 vices du 17 décembre 1997 enregistrée le 22 décembre 1997 sous le numéro 46641/CO/300, n° 17 vices quater du 19 décembre 2001, enregistrée le 11 janvier 2002 sous le numéro 60497/CO/300, n° 17 vices 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 19 mai 2015 sous le numéro 126893/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, enregistrée le 4 avril 1990 sous le numéro 25097/CO/300, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, enregistrée le 24 janvier 1995 sous le numéro 37105/CO/300, n° 46 septies du 25 avril 1995, enregistrée le 9 mai 1995 sous le numéro 37671/CO/300 et n° 46 duodecies du 19 décembre 2001, enregistrée le 11 janvier 2002 sous le numéro 60498/CO/300 ;



Vu la convention collective de travail n° 111 du 27 avril 2015 fixant, pour 2015 et 2016, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126895/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, enregistrée le 7 avril 2017 sous le numéro 138663/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 130 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, enregistrée le 23 avril 2019 sous le numéro 151394/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 138 du 23 avril 2019 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, enregistrée le 23 avril 2019 sous le numéro 151402/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 153 du 15 juillet 2021, déterminant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue ;

Vu la convention collective de travail n° 155 du 15 juillet 2021, déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;

Considérant le cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix ;

Considérant l'avis n° 2.238 émis par le Conseil national du Travail le 15 juillet 2021 ;

Considérant qu'en exécution de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, il y a lieu de prévoir un droit à un régime particulier de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés dans le cadre d'un régime de travail de nuit, d'un métier lourd, ainsi que pour certains travailleurs qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, ;

Considérant qu'il y a lieu, pour les branches d'activités qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, d'établir également un régime supplétif permettant de mettre en œuvre, l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

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 15 juillet 2021, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I<sup>er</sup> – CHAMP D'APPLICATION**

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

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

## **CHAPITRE II – CADRE INTERPROFESSIONNEL**

### **Article 2**

§ 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail vise à octroyer, en cas de licenciement, un droit à un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et ont au moins 33 ans de carrière professionnelle, à condition :

- a) qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodécies du 19 décembre 2001 ;

et

- b) qu'ils relèvent d'une commission ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention collective de travail qui introduit ou prolonge un tel régime.

§ 2. Cette convention collective vise également à octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et ont au moins 33 ans de carrière professionnelle, à condition :

- a) qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

- 1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;

- 2° soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;

et

- b) qu'ils relèvent d'une commission ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention collective de travail qui introduit ou prolonge un tel régime.

Pour l'application de la présente convention, l'on entend par métier lourd :

- 1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes.

- 2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Pour l'application du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, a), et du paragraphe 2, alinéa 2, 3°, est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

- 1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;
- 2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§ 3. Cette convention collective vise en outre à octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment où ils sont licenciés, répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- ils ont été occupés par un employeur qui relève de la commission paritaire de la construction ;
- ils disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail ;
- dans la commission paritaire de la construction, une convention collective de travail doit avoir été conclue qui prévoit entre autres des conditions d'âge et de carrière qui ne peuvent être inférieures à 60 ans et à 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, ainsi qu'une condition relative à l'aptitude au travail.

§ 4. Cette convention collective de travail est conclue conformément à l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

## Commentaire

La présente convention collective de travail exécute l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> à condition que ce régime soit instauré par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

La présente convention collective de travail exécute cette disposition pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023.

### **CHAPITRE III – PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET CONDITIONS D'OCTROI D'UN RÉGIME DE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D'ACTIVITÉ QUI NE RELEVÉ PAS D'UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS**

#### Article 3

La présente convention collective de travail vise également à instaurer, en dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, b), et § 2, b), un système d'octroi d'un régime de complément d'entreprise au bénéfice de certains travailleurs âgés licenciés, occupés dans une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

#### Article 4

En application de l'article 3, les employeurs ressortissant à une commission paritaire non instituée ou à une commission paritaire qui ne fonctionne pas peuvent mettre en œuvre, par voie d'adhésion, le régime visé à l'article 2 de la présente convention.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 5, ou d'une modification du règlement de travail.

Elle porte exclusivement sur le régime et ses conditions d'octroi, visés à l'article 2.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### Article 5

L'acte d'adhésion est établi dans le respect de la procédure suivante et conformément au modèle figurant en annexe de la présente convention.

L'employeur communique le projet d'acte d'adhésion par écrit à chaque travailleur.

Pendant huit jours à dater de cette communication écrite, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations. Pendant ce même délai de huit jours, le travailleur ou son représentant peut également communiquer ses observations à l'inspecteur social chef de direction de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom du travailleur ne peut être ni communiqué, ni divulgué.

Passé ce délai de huit jours, l'employeur dépose l'acte d'adhésion au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagné du registre.

#### Article 6

En cas de litiges relatifs à l'application des articles 4 et 5 à l'exception de ceux portant sur le règlement de travail, le Conseil national du Travail, saisi par la partie la plus diligente, désignera, pour se prononcer, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

## Commentaire

En ce qui concerne les litiges relatifs au règlement de travail, il est rappelé que ce sont les articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail qui s'appliquent.

Ceux-ci disposent que si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le ministre compétent en la matière, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, ou, lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, le fonctionnaire désigné par le Roi saisit le Conseil national du Travail qui désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.

## **CHAPITRE IV – MODALITÉS D'APPLICATION**

### Article 7

Le régime visé aux articles 2 et 3 bénéficie aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui sont âgés de 60 ans ou plus conformément aux conditions qui sont prévues dans la convention collective de travail du secteur de la construction, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023 et peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 33 ans ou d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié plus longue, prévue dans une convention collective de travail du secteur de la construction.

En outre, ces travailleurs doivent pouvoir justifier qu'au moment de la fin du contrat de travail :

- soit ils ont travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodecies du 19 décembre 2001 ;



- soit, ils ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
  - 1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
  - 2° soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
- soit ils ont été occupés par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, premier et second tiret, est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

- 1° des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;
- 2° des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

#### Article 8

Le travailleur qui réunit les conditions prévues à l'article 7 et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2023 maintient le droit à un complément d'entreprise.

#### Article 9

Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention et entre autres pour le montant du complément d'entreprise, il est fait application 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, 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 sexies du 7 octobre 2003, n° 17 tricies du 19 décembre 2006 et n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

## **CHAPITRE V – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION**

### **Article 10**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire.

Fait à Bruxelles, le quinze juillet deux mille vingt et un.

Pour approbation

Pour approbation

Secrétaire

Président

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

Pour l'Union des entreprises à profit social

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 arrêté royal.

-----

MODÈLE

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 151 DU 15 JUILLET 2021<sup>1</sup> INSTAURANT ET DÉTERMINANT LA PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN RÉGIME DE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D'ACTIVITÉ QUI NE RELÈVE PAS D'UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS

**ACTE D'ADHÉSION**

À renvoyer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

- \* Identification de l'entreprise : .....
- \* Adresse : .....
- \* Numéro d'identification BCE : .....
- \* Numéro de commission paritaire : .....

Je soussigné(e), ....., représentant l'entreprise susmentionnée, déclare adhérer à la convention collective de travail n° 151 du 15 juillet 2021.

<sup>1</sup> Convention collective de travail n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail