

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	26/07/2021	2021-9931
REGISTRATIE	03/09/2021	166893/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT ~-----

BELGISCH STAATSBLAD ~-----

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 154

Zitting van donderdag 15 juli 2021

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor 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 bedrijfstoeslag die tewerkgesteld werden in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

X X X

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 154 VAN 15 JULI 2021 TOT VASTSTELLING, VOOR DE PERIODE VAN 1 JANUARI 2021 TOT 31 DECEMBER 2022, VAN DE VOORWAARDEN VOOR 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 BEDRIJFSTOESLAG DIE TEWERKGESTELD WERDEN IN EEN ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF 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 bedrijfstoelage, 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 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 19 mei 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op het afsprakenkader dat op 25 juni 2021 op interprofessioneel niveau werd gesloten in de groep van Tien waarin een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt kan worden toegekend aan de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007;

Overwegende dat in artikel 22, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 wordt bepaald dat de erin bedoelde werknemers onderworpen zijn aan een verplichting van aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt tot de maand waarin ze de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt;

Overwegende echter dat de oudere werknemers die worden ontslagen bedoeld in hoofdstuk VII van dat koninklijk besluit, op hun verzoek, vrijgesteld kunnen worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, die tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022, de voorwaarden vaststelt voor de toekenning van die verplichting van aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt;

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

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 - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze overeenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Zij heeft tot doel tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022, de voorwaarden vast te stellen 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 bedrijfstoeslag die tewerkgesteld werden in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering,

Commentaar

Deze overeenkomst heeft tot doel te voldoen aan de voorwaarden bepaald in de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007, zodat sommige betrokken werknemers op hun verzoek, tot 31 december 2022, vrijgesteld kunnen worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

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

§ 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;

2° met werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 3

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022, kunnen de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidstermijn van deze overeenkomst, ontslagen werden;
- ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer, hebben bereikt, en voor de werknemers die behoren tot de ondernemingen bedoeld in artikel 17, § 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op het ogenblik van de mededeling door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers van het voornemen over te gaan tot collectief ontslag, zoals bepaald in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975;

en

- ze tewerkgesteld waren in een onderneming die is erkend als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, die, naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden, een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord tot invoering van die regeling heeft gesloten, zoals bepaald in artikel 17, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022 kunnen de werknemers bedoeld in § 1, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze op het ogenblik van hun aanvraag:

1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

2° ofwel 42 jaar beroepsverleden kunnen aantonen;

en

3° de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of het collectief akkoord waarin een bedrijfstoelage wordt toegekend, een bepaling bevat waarin uitdrukkelijk wordt aangegeven dat die collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of dat collectief akkoord gesloten is met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

In deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, zoals bepaald door de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, bepaald door het koninklijk besluit van 3 mei 2007, wanneer de aanvangsdatum van de erkenning van de onderneming door de minister die bevoegd is voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, binnen de geldigheidsduur van deze overeenkomst valt, en voor zover cumulatief aan de volgende voorwaarden werd voldaan:

- a) de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;
- b) de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd;
- c) de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden voldaan werd;
- d) de ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, hebben een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een collectief akkoord met toepassing van deze bepaling, gesloten.

Door middel van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de werknemers die voldoen aan de voorwaarden bedoeld door de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, bepaald door het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en die vóór 1 januari 2023 zijn ontslagen, op hun vraag vrijgesteld worden van aangepaste beschikbaarheid bij hun inschrijving als werkzoevende tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, indien ze, op het ogenblik van hun verzoek, de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

De werknemers die voldoen aan de verschillende voorwaarden die werden opgesomd in een vroegere collectieve arbeidsovereenkomst, en waarvan de opzeggingstermijn eindigt buiten de geldigheidsperiode, genieten ook van de toepassing van deze overeenkomst, op voorwaarde dat de opzeggingstermijn afloopt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die de collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke deze werknemers ontslagen worden, verlengt.

De leeftijdsgrens vanaf welke de door deze bepaling bedoelde werknemers de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, mag niet lager zijn dan 62 jaar.

Het aantal jaren beroepsverleden vanaf welke de door deze maatregel bedoelde werknemers de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, mag niet lager zijn dan 42 jaar.

De voornoemde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden zijn alternatieve voorwaarden.

Na 31 december 2022 kan deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd of aangepast worden volgens diezelfde modaliteiten.

HOOFDSTUK IV - INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 4

Deze overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2021. Zij treedt buiten werking op 31 december 2022.

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

J.-P. Delcroix
Secretaris

R. Delarue
Voorzitter

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

M.-N. VANDERHOVEN

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

M. DEWEVRE

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

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

M. DE GOLS

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

C. SERROYEN

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

H. DUROI

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

O. VALENTIN

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.

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	26/07/2021	2021-9931
ENREGISTREMENT	03/09/2021	166893/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL ~~~~~

MONITEUR BELGE ~~~~~

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 154

Séance du jeudi 15 juillet 2021

Convention collective de travail déterminant, pour la période allant du 1^{er} janvier 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 été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration

X X X

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 154 DU 15 JUILLET 2021 DÉTERMINANT, POUR LA PÉRIODE ALLANT DU 1^{ER} JANVIER 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 ÉTÉ OCCUPÉS DANS UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTÉS OU EN RESTRUCTURATION

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires 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 19 mai 2015 sous le numéro 126893/CO/300 ;

Vu le cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix qui fixe les conditions dans lesquelles une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée peut être octroyée aux travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ;

Considérant que l'arrêté royal du 3 mai 2007 susmentionné prévoit en son article 22, § 1^{er} que les travailleurs qui y sont visés sont soumis à une obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi jusqu'au mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de 65 ans ;

Considérant cependant que les travailleurs âgés licenciés visés au chapitre VII de cet arrêté royal peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée moyennant une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de cette dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ;

le 15 juillet 2021 ;

Considérant l'avis n° 2.238 émis par le Conseil national du Travail

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 15 juillet 2021, 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 vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par 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 allant du 1^{er} janvier 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 été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Commentaire

La présente convention collective de travail a pour objet de réunir les conditions fixées par la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007, afin de permettre à certains travailleurs concernés de demander, jusqu'au 31 décembre 2022, la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 2

§ 1^{er}. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1^{er}, sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

CHAPITRE III – CONDITIONS D'OCTROI POUR LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTEE

Article 3

§ 1^{er}. Pendant la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente convention ;

- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail et, pour les travailleurs appartenant aux entreprises visées à l'article 17, § 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, au moment de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement collectif comme prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 ;

et

- qu'ils aient été occupés dans une entreprise reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés qui a conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail ou un accord collectif instaurant un tel régime, comme prévu à l'article 17, § 2, 2° de l'arrêté royal du 3 mai 2007, dans lequel il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail.

§ 2. Pendant la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, les travailleurs visés au § 1^{er} peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant qu'au moment de leur demande :

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

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

et

3° la convention collective de travail d'entreprise ou l'accord collectif accordant un complément d'entreprise contienne 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.

Commentaire

Dans la présente convention collective de travail, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, comme prévu par la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007, si la date de prise de cours de la reconnaissance de l'entreprise par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, se situe dans la durée de validité de la présente convention et pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
- c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies ;
- d) les entreprises reconnues comme étant en difficultés ou en restructuration ont conclu une convention collective de travail d'entreprise ou un accord collectif en application de la présente disposition.

Moyennant la présente convention collective de travail, les travailleurs qui remplissent les conditions visées par la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 et qui sont licenciés avant le 1er janvier 2023 pourront solliciter une dispense de la disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi pendant la durée de validité de la présente convention si, au moment de leur demande, ils ont atteint l'âge de 62 ans ou s'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Les travailleurs qui répondent aux différentes conditions énumérées par une convention collective de travail antérieure, et dont le délai de préavis prend fin en dehors de sa période de validité bénéficient également de l'application de la présente convention, à condition que l'expiration du délai de préavis intervienne pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail qui prolonge la convention collective de travail au cours de laquelle ces travailleurs ont été licenciés.

La limite d'âge à partir de laquelle les travailleurs visés par la présente disposition peuvent obtenir la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ne peut pas être inférieure à 62 ans.

Le nombre d'années de passé professionnel à partir duquel les travailleurs visés par la présente disposition peuvent obtenir la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ne peut pas être inférieur à 42 ans.

Les conditions d'âge et d'ancienneté susmentionnées doivent être satisfaites de manière alternative.

La présente convention collective de travail pourra être prorogée ou adaptée après le 31 décembre 2022 selon ces mêmes modalités.

CHAPITRE IV - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

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

J.-P. Delcroix
Secrétaire

R. Delarue
Président

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

M.-N. VANDERHOVEN

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

M. DEWEVRE

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

C. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

M. DE GOLS

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

C. SERROYEN

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

H. DUROI

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

O. VALENTIN

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.
