

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	26/07/2021	2021-9932
REGISTRATIE	03/09/2021	166894/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT ~-----

BELGISCH STAATSBLAD ~-----

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 155

Zitting van donderdag 15 juli 2021

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor 2023 en 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

X X X

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 155 VAN 15 JULI 2021 TOT VASTSTELLING, VOOR 2023 EN 2024, VAN DE VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE 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 HEBBEN GEWERKT 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 MOEILIKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met name artikel 7, lid 2 dat bepaalt dat in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst 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 de 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. 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 bedrijfstoeslag, 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. 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 bedrijfstoelage die tewerkgesteld werden in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;

Gelet op het afsprakenkader dat op 25 juni 2021 op interprofessioneel niveau werd gesloten in de groep van Tien waarin de voorwaarden worden vastgesteld waarin de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 alsook de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van dat koninklijk besluit, vrijgesteld kunnen worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid;

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

Overwegende evenwel dat de oudere werknemers die worden ontslagen bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII van dat koninklijk besluit, kunnen vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, mits een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad waarin, voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vastgesteld worden voor de toekenning van die vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt;

Overwegende dat voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of wanneer het opgericht paritair comité niet werkt, eveneens een suppletieve regeling ingevoerd moet worden om uitvoering te kunnen geven aan de regelgeving inzake vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bedoeld in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;

Overwegende 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 collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving inzake vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Zij heeft tot doel, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, 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 bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt 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.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gelezen in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten 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 bedrijfstoeslag in het raam van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nacht arbeid, die in een zwaar beroep gewerkt hebben of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, en nr. 152 van 15 juli 2021 tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Er is daarentegen geen enkele conventionele regeling nodig om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten uitvoer te leggen voor oudere werknemers die worden ontslagen die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, zoals bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, en evenmin voor de werknemers die tewerkgesteld werden in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, bedoeld in hoofdstuk VII.

Zij 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, vóór 1 juli 2023 ontslagen werknemers tot 31 december 2024 kunnen vragen om vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, voor zover de door die regelgeving bedoelde voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, uitgevoerd worden door een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze overeenkomst geldt voor een periode van twee jaar; het toepassingsgebied ervan is echter beperkt tot de werknemers die vóór 1 juli 2023 werden ontslagen, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nacht arbeid, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep of gewerkt hebben in de bouwsector en die arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of tewerkgesteld werden in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, en die uiterlijk op 30 juni 2023, en op het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt hebben.

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

Afdeling 1 - Voorwaarden voor vrijstelling van de verplichting van beschikbaarheid voor werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag nachtarbeid/bouwsector/zwaar beroep, zwaar beroep (35 jaar loopbaan) en lange loopbaan

Artikel 3

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

a) - ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden;

- ze, op het einde van de arbeidsovereenkomst, en uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt;

en

b) ze eventueel ressorteren onder een paritair comité of een paritair (sub)comité dat een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten waarin een dergelijke regeling wordt ingevoerd.

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor zover ze:

1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen;

en

3° de sector een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau heeft gesloten met toepassing van deze overeenkomst.

Commentaar

Door middel van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de werknemers die voldoen aan de bedoelde voorwaarden en die vóór 1 juli 2023 worden ontslagen, vragen vrijgesteld te worden van aangepaste beschikbaarheid bij hun inschrijving als werkzoekende, en dit tot 31 december 2024, indien ze, op het ogenblik van hun verzoek, de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden aantonen.

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

De leeftijdsgrens vanaf welke de door deze bepaling bedoelde werknemers de vrijstelling 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 verkrijgen, mag niet lager zijn dan 42 jaar.

De voornoemde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden zijn alternatieve voorwaarden.

De sectoren kunnen met toepassing van deze overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau sluiten. De sectoren die dat wensen te doen, moeten uitdrukkelijk verwijzen naar deze overeenkomst voor de toepassing van hun collectieve arbeidsovereenkomst of verwijzen naar de procedure bedoeld in hoofdstuk IV van deze overeenkomst betreffende de tenuitvoerlegging en de voorwaarden voor de toekenning van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, tewerkgesteld zijn in een bedrijfstak die niet ressorteert onder een opgericht paritair comité of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt.

Voor de toegang tot het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de werknemers die een zwaar beroep hebben verricht en een beroepsloopbaan van 35 jaar aantonen, bedoeld in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, is die toetreding van de sectoren niet noodzakelijk vereist maar volstaat een initiatief van de ondernemingen. Dat initiatief op sectorniveau is daarentegen wel vereist opdat de werknemers kunnen vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid met toepassing van artikel 3, § 2, 3°. Voor werknemers met een lange loopbaan bedoeld in artikel 3, § 7 van het genoemde koninklijk besluit, is enkel een initiatief op sectorniveau vereist opdat ze kunnen vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid. Voor werknemers bedoeld in artikel 3, § 1 van het genoemde koninklijk besluit is een initiatief op sectorniveau vereist in beide gevallen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan na 31 december 2024 verlengd of aangepast worden, volgens diezelfde regels.

In geval van verlenging of aanpassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst na 31 december 2024, moet het voor de desbetreffende werknemer bevoegde paritair comité of paritair subcomité, voor de geldigheidsduur van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarin uitdrukkelijk is vermeld dat die collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Het feit dat de sectoren voor de periode 2023-2024 geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, voor de werknemers die vóór 1 juli 2023 ontslagen worden, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende periode met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Afdeling 2 - Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage betreffende ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Artikel 4

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 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, op voorwaarde dat ze:

- ten laatste op 30 juni 2023 worden ontslagen;
- ze op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023, de leeftijd van 60 jaar of ouder 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 zijn voornemen om 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 erkend is als een onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden, die naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord tot invoering van een dergelijke regeling heeft gesloten, zoals bepaald in artikel 17, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, waarin uitdrukkelijk wordt aangegeven dat toepassing wordt gemaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2 Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, 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 aantonen;

en

3° de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of het collectief akkoord die een bedrijfstoelage toekent een bepaling bevat waarin uitdrukkelijk wordt aangegeven dat die op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten werd 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 te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, zoals bepaald in de regelgeving inzake vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007, wanneer de aanvangsdatum van de erkenning van de onderneming als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden, in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, door de minister die bevoegd is voor Werk, vóór 1 juli 2023 gelegen is, 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 als onderneming in herstructurering, hebben een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een collectief akkoord gesloten, met toepassing van deze bepaling.

Door middel van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald door de regelgeving inzake vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en die vóór 1 juli 2023 worden ontslagen, vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bij hun inschrijving als werkzoekende tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, wanneer ze op het ogenblik van hun aanvraag, de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden aantonen.

De werknemers die voldoen aan de verschillende, in een vorige collectieve arbeidsovereenkomst opgesomde voorwaarden, en waarvan de opzegtermijn afloopt buiten de geldigheidsperiode, genieten eveneens de toepassing van deze overeenkomst, op voorwaarde dat de opzegtermijn afloopt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst die de collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke die werknemers ontslagen werden, 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 bepaling bedoelde werknemers de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, mag niet minder dan 42 jaar zijn.

De voornoemde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden zijn alternatieve voorwaarden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan na 31 december 2024 worden verlengd of aangepast volgens diezelfde modaliteiten.

**HOOFDSTUK IV - PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN
VOOR DE TOEKENNING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGE-
PASTE BESCHIKBAARHEID VOOR SOMMIGE OUDERE WERK-
NEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN, DIE TEWERKGESTELD
ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET RESSORTEERT ONDER
EEN OPPERICHT PARITAIR COMITÉ OF WANNEER HET OPGE-
RICHT PARITAIR COMITÉ NIET WERKT**

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt ook, in afwijking van artikel 3, § 1, b) en § 2, 3°, de voorwaarden vast voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor sommige werknemers die werden ontslagen, en tewerkgesteld zijn in een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt.

Artikel 6

Ingevolge artikel 5 kunnen de werkgevers die ressorteren onder een niet-opgericht paritair comité of onder een opgericht paritair comité dat niet werkt, de regeling genoemd in artikel 3 van deze overeenkomst ten uitvoer leggen door middel van toetreding.

Die toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 7 of een wijziging van het arbeidsreglement.

Zij heeft uitsluitend betrekking op de regeling en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 3.

Ongeacht de vorm van de toetreding moet de neerlegging gebeuren ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 7

De toetredingsakte wordt opgemaakt 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 deze termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever, neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 8

In geval van een geschil betreffende de toepassing van de artikelen 6 en 7, 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 daarvoor bevoegde minister, die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis werd 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 V - INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 9

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

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

<u>Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"</u>	C. BOTTERMAN
<u>Voor de Unie van Socialprofitondernemingen</u>	M. DE GOLS
<u>Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België</u>	C. SERROYEN
<u>Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond</u>	H. DUROI
<u>Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België</u>	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.

MODEL

UITVOERING VAN ARTIKEL 7 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 155 VAN 15 JULI 2021¹ TOT INSTELLING EN VASTSTELLING VAN DE 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

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. 155 van 15 juli 2021.

¹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2023 en 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt 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

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	26/07/2021	2021-9932
ENREGISTREMENT	03/09/2021	166894/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL ~~~~~

MONITEUR BELGE ~~~~~

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 155

Séance du jeudi 15 juillet 2021

Convention collective de travail déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} 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

X X X

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 1^{ER} 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

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 lorsque la 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 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 19 mai 2015 sous le numéro 126893/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 153 du 15 juillet 2021 déterminant, pour la période allant du 1^{er} 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° 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 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 à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, ainsi qu'aux travailleurs visés en son chapitre VII ;

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 à l'article 3, §§ 1^{er}, 3, 7 et 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 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de cette dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ;

Considérant qu'il y a lieu, pour les branches d'activité 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 la réglementation en matière de 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 ;

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

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^{er} – PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation en matière de 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 2023 au 31 décembre 2024, 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, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Commentaire

La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1^{er} 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, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Aucun dispositif conventionnel n'est par contre nécessaire pour mettre en œuvre le régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs âgés licenciés qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, tel que visé par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, ni celui concernant les travailleurs qui ont été occupés dans une entreprises en difficultés ou en restructuration, visé en son chapitre VII.

Elle 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 licenciés avant le 1^{er} juillet 2023, de solliciter, jusqu'au 31 décembre 2024, la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée, pour autant que les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi visées par cette réglementation soient mises en œuvre par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

La présente convention est valable pour une période de deux ans, son champ d'application étant cependant limité aux travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2023, 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, et qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

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

Section 1^{ère} – Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise travail de nuit/construction/métier lourd, métier lourd (35 ans de carrière) et carrière longue

Article 3

§ 1^{er} Pendant la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 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 :

a) - qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;

- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail ;

et

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

§ 2. Pendant la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés au § 1^{er} peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

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

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

et

3° le secteur ait conclu une convention collective de travail sectorielle en application de la présente convention.

Commentaire

Moyennant la présente convention collective de travail, les travailleurs qui remplissent les conditions prévues et qui sont licenciés avant le 1er juillet 2023 pourront solliciter une dispense de la disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi et ce jusqu'au 31 décembre 2024 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 sont alternatives.

Les secteurs peuvent conclure une convention collective de travail sectorielle en application de la présente convention. Les secteurs qui le souhaitent doivent se référer explicitement à la présente convention pour l'application de leur convention collective de travail ou se référer à la procédure visée au chapitre IV de la présente convention concernant la 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.

Pour ce qui concerne l'accès au droit à un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs ayant exercé un métier lourd et justifiant 35 ans de carrière, visés à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, l'adhésion des secteurs n'est pas nécessairement requise mais une initiative des entreprises est suffisante. Une telle initiative sectorielle est par contre nécessaire pour permettre aux travailleurs de demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en application de l'article 3, § 2, 3°. Pour ce qui concerne les travailleurs ayant une carrière longue, visés à l'article 3, § 7 de l'arrêté royal précité, seule une initiative sectorielle est requise pour leur permettre de demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée. Enfin, pour ce qui concerne les travailleurs visés à l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal précité, une initiative sectorielle est requise dans les deux cas.

La présente convention collective de travail pourra être prorogée ou adaptée après le 31 décembre 2024 selon ces mêmes modalités.

En cas de prorogation ou d'adaptation de la présente convention collective de travail après le 31 décembre 2024, il est nécessaire que la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur concerné ait conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail du Conseil national du Travail, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure une convention collective de travail pour la période 2023-2024 pour les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2023, en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n'empêche pas ces derniers d'en conclure une pour la période suivante en application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Section 2 – Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise relatif aux entreprises en difficultés ou en restructuration

Article 4

§ 1^{er}. Pendant la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, 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 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 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 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, 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 en matière de 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 avant le 1^{er} juillet 2023 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 en matière de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 et qui sont licenciés avant le 1er juillet 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 2024 selon ces mêmes modalités.

CHAPITRE IV – PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET CONDITIONS D'OCTROI DE LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTÉE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D'ACTIVITÉ QUI NE RELEVE PAS D'UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS

Article 5

La présente convention collective de travail vise également à prévoir, en dérogation à l'article 3, § 1^{er}, b) et § 2, 3°, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi 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 6

En application de l'article 5, 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 3 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 7, ou d'une modification du règlement de travail.

Elle porte exclusivement sur le régime et ses conditions d'octroi, visés à l'article 3.

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 7

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 8

En cas de litiges relatifs à l'application des articles 6 et 7 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 V – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 9

La présente convention est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

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.

MODÈLE

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 7 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 155 DU 15 JUILLET 2021¹ INSTAURANT ET DETERMINANT LA PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET LES CONDITIONS D'OCTROI DE LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTÉE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI 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° 155 du 15 juillet 2021.

¹ 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 1^{er} 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