

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2017	Convention collective de travail du 29 septembre 2017
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage lange loopbaan	Régime de chômage avec complément d'entreprise carrière longue
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED	CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION
Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtdiensten.	Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.	Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.
HOOFDSTUK 2 - RECHTHEBBENDEN	CHAPITRE 2 - AYANTS DROIT
Art. 2 - Rekening houdend met <ul style="list-style-type: none"> Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van het Generatiepact; De collectieve arbeidsovereenkomst nr 124 van 21 maart 2017, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen; De collectieve arbeidsovereenkomst nr 125 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen; hebben de werknemers die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen.	Art. 2 - Compte tenu : <ul style="list-style-type: none"> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations; de la convention collective de travail n°124 du 21 mars 2017 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, conclue au sein du Conseil national du Travail et; de la convention collective de travail n° 125 fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue; les travailleurs qui sont licenciés pour pouvoir partir en régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage.
Art. 3 - De werknemers bedoeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding als :	Art. 3 - Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :
1. ze de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017. De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de	1. Pour la période du 1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017, ils ont atteint l'âge de 58 ans. Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail.

<p>beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>2. Voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 hebben ze de leeftijd van 59 jaar bereikt. De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018, ils ont atteint l'âge de 59 ans. Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail.</p>
<p>3. ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;</p>	<p>2. Ils ont droit aux allocations de chômage;</p>
<p>4. Ze de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijk teksten: ze kunnen zich beroepen op ten minste 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende.</p>	<p>3. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.</p>
<p>HOOFDSTUK 3 - BEDRAG EN UITKERING</p>	<p>CHAPITRE 3 - MONTANT ET INDEMNITÉ</p>
<p>Art. 4 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering.</p>	<p>Art. 4 - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.</p>
<p>§ 2. Arbeiders: Het netto-referentieloon wordt als volgt berekend</p>	<p>§ 2. Travailleurs ouvriers : Le salaire net de référence est calculé comme suit :</p>
<p>a) (gemiddeld bruto uurloon op een referentieperiode van 3 maanden) x 37 uren x 52 weken/12 maanden</p>	<p>a) (salaire horaire brut moyen sur une période de référence de 3 mois) x 37 heures x 52 sem./12 mois</p>
<p>Onder gemiddeld bruto uurloon moet worden verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.</p>	<p>Par salaire horaire brut moyen il faut entendre le salaire horaire de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales ont été retenues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires.</p>
<p>b) dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referentieloon te bekomen;</p>	<p>b) ce quotient est majoré de 8,33 p.c. pour obtenir le salaire mensuel brut de référence;</p>
<p>c) na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen (berekend op basis van het loon aan 100 per cent en niet aan 108 per cent) en aftrek van de bedrijfsvoorheffing bekomt men het maandelijks netto referentieloon;</p>	<p>c) après déduction des cotisations O.N.S.S. (calculées sur la base du salaire à 100 p.c. et non à 108 p.c.) et déduction du précompte professionnel, on obtient le salaire mensuel net de référence;</p>
<p>d) het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;</p>	<p>d) le salaire horaire pour le calcul est celui qui est prévu dans le barème ou le cas échéant, le salaire individuel appliqué;</p>
<p>e) de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naar gelang van de wekelijkse arbeidsduur die van kracht</p>	<p>e) le coefficient de la durée hebdomadaire du travail, momentanément fixé à 37, est adapté en fonction de la durée hebdomadaire en vigueur au moment du</p>

is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referentieloon;	calcul du salaire mensuel net de référence;
f) de dagen ziekte en de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon voor de werknemers voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen worden gelijkgesteld.	f) les jours de maladie, les jours d'absence suite à un accident de travail et les jours de petit chômage conformément à la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux sont assimilés.
§ 3. Bedienden Het netto referentemaandloon wordt als volgt berekend :	§ 3. Travailleurs employés : Le revenu mensuel net de référence est calculé comme suit:
a) (gemiddelde brutowedde op een referentieperiode van 3 maanden) + (eindejaarspremie/12)	a) (appointement brut moyen sur une période de référence de 3 mois) + (prime de fin d'année/12);
Onder gemiddelde brutowedde moet worden verstaan de maandelijks basiswedde, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen moeten betaald worden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslag voor overuren.	Par appointement brut moyen, il faut entendre l'appointement mensuel de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales sont dues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires."
b) dit quotiënt vertegenwoordigt de maandelijks brutowedde waarvan de sociale lasten en de voorheffing dienen afgetrokken te worden.	b) ce quotient représente le revenu mensuel brut duquel seront déduits les charges sociales et le précompte professionnel;
c) men verstaat onder maandelijks basiswedde, deze voorzien in het barema of, voor zover deze hoger ligt, de toegepaste basiswedde.	c) on entend par appointement mensuel de base, celui prévu au barème ou, s'il est plus élevé, l'appointement de base appliqué.
Er wordt overeengekomen dat de dagen ziekte en wegens arbeidsongeval geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.	Il est convenu que les jours de maladie et les jours d'accident de travail sont assimilés dans le cadre de l'enveloppe actuelle.
HOOFDSTUK 4 – BETALING VAN DE VERGOEDING	CHAPITRE 4 - LIQUIDATION DE L'INDEMNITÉ
Art. 5 – Om de lasten van de eventuele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage te verdelen, hebben de sociale partners beslist de betaling van de aanvullende vergoeding toe te vertrouwen aan een paritair orgaan.	Art. 5 - Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprises éventuels, les partenaires sociaux ont décidé de confier la liquidation de l'indemnité complémentaire à un organe paritaire.
<i>Afdeling 1 : voor de arbeiders</i>	<i>Section 1 : Pour les ouvriers</i>
Art. 6 – § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking.	Art. 6 - § 1. La liquidation de l'indemnité complémentaire est confiée au Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage.
§ 2. Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen na	§ 2. L'intervention du Fonds n'est toutefois autorisée

<p>voorafgaande schriftelijke melding aan het Fonds door de werkgever omtrent zijn voornemen om van onderhavige stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage gebruik te maken en na ontvangst van een gunstig advies van de raad van bestuur van het Fonds, onder voorbehoud van aanvaarding van de aanvraag tot werkloosheid met bedrijfstoelage door de RVA.</p>	<p>qu'après notification écrite au Fonds faite au préalable par l'employeur, de son intention de faire usage des présents systèmes de régime de chômage avec complément d'entreprise, et après réception d'un avis favorable de la part du conseil d'administration du Fonds, sous réserve d'acceptation de la demande de ce régime par l'ONEM.</p>
<p>In geval van ongunstig advies van de RVA is de aanvullende vergoeding voor de ontslagen arbeiders bedoeld in artikel 2 ten laste van de werkgever.</p>	<p>En cas d'avis défavorable de l'ONEM, l'indemnité complémentaire en faveur des ouvriers licenciés visés par l'article 2 est à charge de l'employeur.</p>
<p>§ 3. De adviezen waarvan sprake is in dit artikel dienen te worden verstrekt binnen een termijn van 90 dagen na ontvangst van de bij het eerste lid voorziene melding, op voorwaarde dat het Fonds beschikt over alle nodige documenten.</p>	<p>§ 3. Les avis dont question au présent article doivent être fournis endéans les 90 jours de la réception de la notification prévue au premier alinéa, à condition que le Fonds dispose de tous les documents nécessaires.</p>
<p>§ 4. Om de lasten van de eventueel toe te kennen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist de verantwoordelijkheid te geven aan het Fonds om deze stelsels toe te kennen of te weigeren en de betaling hiervan te waarborgen zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974.</p>	<p>§ 4. Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprise susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du Fonds, la responsabilité d'accorder ou de refuser ces régimes et le devoir d'en assurer le paiement comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.</p>
<p>§ 5. De sociale gesprekspartners hebben de vaste bedoeling deze doelstelling te realiseren in het kader van het budget bepaald door de statuten van het Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016 (Registratienummer 135595/CO/317)</p>	<p>§ 5. Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre du budget déterminé par les statuts du Fonds, tels que prévus dans la convention collective de travail du 15 septembre 2016 (n° d'enregistrement 135595/CO/317)</p>
<p>Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het Fonds in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling aan elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage tot op de leeftijd vande wettelijke pensioenleeftijd , zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.</p>	<p>Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du Fonds. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement à chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.</p>
<p>§ 6. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoelage wordt uitgekeerd aan de gerechtigde zodra het dossier volledig is.</p>	<p>§ 6. L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dès le moment où le dossier est complet.</p>
<p><i>Afdeling 2. Voor de bedienden</i></p>	<p><i>Section 2 : Pour les employés</i></p>
<p>Art. 7 - § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan een paritair orgaan samengesteld uit de vertegenwoordigers van de directie</p>	<p>Art. 7 - § 1. La liquidation de l'indemnité complémentaire est confiée à un organe paritaire composé de délégués de la direction et des employés du conseil d'entreprise ou, à</p>

<p>en van de bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan achtereenvolgens de ondernemingsraad als dusdanig, of de syndicale delegatie of de syndicale vertegenwoordigers en de directie, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan leiden en waarbij de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974.</p>	<p>défaut, successivement du conseil d'entreprise en tant que tel ou de la délégation syndicale ou des représentants syndicaux et de la direction, de se saisir au préalable de toute intention de licenciement d'employés menant éventuellement à l'application du présent régime de chômage avec complément d'entreprise devant assurer le paiement d'une allocation comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.</p>
<p>§ 2. Hiertoe komen de sociale partners overeen dat in iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,3 pct van de brutowedden aan 100 pct van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.</p>	<p>§ 2. A cet effet, les partenaires sociaux conviennent de ce que dans chaque entreprise soit constitué un compte spécial alimenté de 0,3 p.c. des appointements bruts à 100 p.c. des employés occupés dans l'entreprise.</p>
<p>Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden versterkt. Dit orgaan zal onder zijn leden een vertegenwoordiger van het personeel en een vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.</p>	<p>L'approvisionnement de ce compte se fera automatiquement par l'entreprise au moment de la déclaration à l'O.N.S.S.; la justification en sera fournie à l'organe paritaire désigné. Cet organe chargera parmi ses membres un représentant du personnel et un représentant de la direction, pour la gestion courante dudit compte. Au moins une fois par mois cet organe informera l'employeur de façon officielle de la situation.</p>
<p>§ 3. De sociale partners verklaren dat de aangewezen leden van het paritair orgaan in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage tot op de wettelijke pensioenleeftijd zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.</p>	<p>§ 3. Les partenaires sociaux déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres de l'organe paritaire désigné. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement de chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.</p>
<p>§ 4. De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage waarvan hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van hun vergoedingen.</p>	<p>§ 4. L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise dont il est ici question aux employés qui auront reçu l'accord de l'organe paritaire désigné pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités.</p>
<p>§ 5. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoelage wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.</p>	<p>§ 5. L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage.</p>

§ 6. De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheidsuitkeringen heeft ontvangen.	§ 6. Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.
HOOFDSTUK 5 - TOEZICHT	CHAPITRE 5 - CONTRÔLE
Art. 8 - § 1. Arbeiders: De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	Art. 8 - § 1. Travailleurs ouvriers : Le conseil d'administration du Fonds contrôle l'exécution correcte de la présente convention collective de travail.
§ 2. Bedienden : Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie houdt het onder artikel 7 § 1 aangewezen paritair orgaan toezicht op de uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming.	§ 2. Travailleurs employés : Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article 7 § 1 contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise.
HOOFDSTUK 6 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	CHAPITRE 6 - PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ POUR SOINS AU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
Art. 9 - De werknemer die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of van een loopbaanonderbreking heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	Art. 9 – Le travailleur bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 8, § 1er, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, ou d'une interruption de carrière peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par l'article 3 de la présente convention collective de travail.
Ingeval de werknemer kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.	Dans le cas où le travailleur peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
Het brutoloon dat de werknemer voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.	La rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.
HOOFDSTUK 7 - VERVANGING	CHAPITRE 7 - REMPLACEMENT
Art. 8 - De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van het Generatiepact, om te voorzien in de vervanging van de werknemer die geniet van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage die	Art. 10 - L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, de pourvoir au remplacement du bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise âgé de moins de 62 ans au

bij aanvang jonger is dan 62 jaar.	moment de la prise de cours.
HOOFDSTUK 8. SLOTBEPALINGEN	CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES
Art. 11 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.	Art. 11 - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.