

Convention collective de travail du 8 septembre 2023 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 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, en exécution de la convention collective de travail n°166 du Conseil National du Travail

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services qui ressortissent à la compétence de la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, sans distinction de genre.

Article 2

La présente convention collective de travail est explicitement conclue en exécution de :

- L'article 3 § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- La convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement
- La convention collective de travail n° 46 conclue au sein du Conseil national du travail le 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit,
- La convention collective de travail n° 166 du Conseil National du Travail, conclue le 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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

Article 3

La présente convention collective de travail vise à octroyer, en cas de licenciement, un droit à un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et ont au moins 33 ans de carrière professionnelle, à condition : qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodécies du 19 décembre 2001,

§2 Cette convention collective de travail vise également à octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et ont au moins 33 ans de carrière professionnelle, à condition : qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

- soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
- soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

La notion de "métier lourd" doit être entendue comme le contenu décrit à l'article 3 § 1er de 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.

Article 4

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le travailleur qui remplit les conditions visées à l'article 3 en exécution de la présente convention collective de travail, et dont le délai de préavis prend fin après le 30 juin 2025, conserve le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise tel que défini dans la présente convention collective de travail.

Article 5

La date à prendre en considération pour déterminer la condition d'âge et la condition d'ancienneté professionnelle est, compte tenu de l'article 3, la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

Article 6

Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la loi.

Cette indemnité complémentaire est à charge de l'employeur si le travailleur est sous statut employé, en ce compris les gardes à domicile et gardes d'enfant malade (mais à l'exclusion des aides familiaux), et elle est à charge du fonds social s'il est sous statut ouvrier ou exerce la fonction d'aide familial.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Article 7

§1 L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur visée par ladite convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Elle correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage ordinaires.

§2 Le salaire mensuel qui sert de salaire net de référence est égal à la rémunération annuelle nette du travailleur, divisée par douze et plafonnée conformément à l'article 6 de la convention collective de travail précitée n° 17.

Par "rémunération annuelle", il faut entendre : tout salaire, tout supplément ou toute prime perçus durant les douze derniers mois, à calculer à partir du dernier mois d'emploi, par le travailleur concerné, et pour lesquels des cotisations ont été versées à l'Office national de Sécurité sociale.

§3 Si, suite à une suspension du contrat de travail durant les douze derniers mois, à compter du dernier mois d'emploi, le travailleur concerné n'a pas perçu une rémunération complète, les salaires versés durant cette période, serviront comme base de calcul pour la conversion en une rémunération annuelle complète, comme s'il n'y avait pas eu de suspensions du contrat de travail.

§4 En cas de passage d'un régime d'interruption de carrière à temps partiel, de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, à un régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire sera calculée sur la base du salaire de référence qui correspond au régime de travail antérieur à la réduction des prestations de travail.

§5 L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

§6 L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours effective de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

Article 8

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on appliquera les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974, de la convention collective de travail précitée n° 166 du Conseil national du Travail, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière.

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 september 2023 betreffende het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 voor sommige oudere ontslagen werknemers die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een zwaar beroep of die tewerkgesteld zijn geweest in de bouwsector en arbeidsongeschikt zijn, met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de diensten die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt het werklieden- en bediendepersoneel, zonder onderscheid van geslacht, verstaan.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten met uitvoering van:

- art. 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 bij de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt het toekennen, in geval van ontslag, van een recht op een bedrijfstoelage aan de werknemers die, op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2025 60 jaar of ouder zijn en ten minste 33 jaar beroepsloopbaan hebben, op voorwaarde dat: zij op het einde van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46, gesloten op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 46 sexies van 9 januari 1995, nummer 46 septies van 25 april 1995 en nummer 46 duodecies van 19 december 2001;

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt eveneens het toekennen van een bedrijfstoelage aan de werknemers die, op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2025 60 jaar of ouder zijn en ten minste 33 jaar beroepsloopbaan hebben, op voorwaarde dat zij tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een zwaar beroep:

- hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip "zwaar beroep" wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 4

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werknemer die de in artikel 3 bedoelde voorwaarden met uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzeggingstermijn verstrijkt na 30 juni 2025, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake de beroepsanciënniteit te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, de datum waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk bepaalde gevallen.

Deze aanvullende vergoeding wordt betaald door de werkgever, als de werknemer het statuut van bediende heeft, met inbegrip van de thuiswachten en de oppassers van zieke kinderen (maar met uitzondering van de gezinshelpers), en ze wordt betaald door het sociaal fonds als de werknemer het statuut van arbeider heeft of de functie van gezinshulp uitoefent.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

§1 De aanvullende vergoeding is de tegemoetkoming ten laste van de werkgever bedoeld in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het laatste netto referentieloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2 Het maandloon dat dient als netto referentieloon, is gelijk aan het jaarlijks nettoloon van de werknemer, gedeeld door twaalf en geplafonneerd overeenkomstig artikel 6 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Onder "jaarlijks loon", moet worden verstaan: elk loon, elk supplement of elke premie geïnd gedurende de laatste twaalf maanden, te berekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, door

de betrokken werknemer, en voor dewelke bijdragen werden gestort aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

§3 Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4 In geval van overgang van een stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenkomt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5 De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§6. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer vóór die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor al datgene wat niet uitdrukkelijk bepaald is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de bepalingen worden toegepast van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke of reglementaire bepalingen die ter zake toepasbaar zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.