

COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'ÉDUCATION ET D'HÉBERGEMENT (319)

Convention collective de travail du 12 juin 2019 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et concernant l'exécution des conventions collectives de travail n°141 et n°142 du Conseil National du Travail

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, ainsi qu'aux centres d'accueil pour demandeurs d'asile agréés et/ou subsidiés par les autorités fédérales.
Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

Article 2

§1^{er}.

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

- la convention collective de travail n°141 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, instituant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- la convention collective de travail n°142 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, 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

§2.

La présente convention collective de travail est également conclue vu:

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017) ;
- la convention collective de travail n° 17 (enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT), et ses adaptations, 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, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, et compte tenu de la procédure de concertation prévue dans ladite convention collective de travail.

Article 3

§1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, pendant la validité de la présente convention collective de travail:

- ont 59 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail au cours de la période du 1^{er} janvier 2021 et au plus tard le 30 juin 2021, et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, au moins 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

§2.

La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin effective du contrat de travail. La condition de carrière telle que déterminée doit être remplie à la fin du contrat de travail.

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 2021, 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 charge de l'employeur, à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la loi.

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

Article 7

§1^{er}. 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 rémunération nette de référence et les allocations de chômage ordinaires.

§2. Le salaire mensuel utilisé comme rémunération nette de référence équivaut au salaire annuel du travailleur divisé par douze, lequel est cependant plafonné conformément à l'article 6 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par salaire annuel, il convient d'entendre: tout salaire, tout supplément ou toute prime payés au travailleur concerné au cours des douze derniers mois à compter du dernier mois d'occupation, et pour lesquels des cotisations ont été versées à l'Office national de sécurité sociale.

§3. Si, en raison d'une suspension du contrat de travail au cours des douze derniers mois, à compter du dernier mois d'occupation, le travailleur concerné n'a pas reçu de rémunération complète, les salaires versés pendant cette période serviront comme base de calcul pour la conversion en une rémunération annuelle complète, comme si il n'y avait pas eu des suspensions du contrat de travail.

§4. En cas de passage d'un régime d'interruption de carrière à temps partiel, d'un crédit-temps, d'un congé thématique, d'une diminution de carrière ou d'une 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 de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

Article 8

Pour tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil National du Travail, des conventions collectives de travail précitées n°141 et n°142 du Conseil National du Travail, de même que les dispositions légales et réglementaires y afférentes.

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

PARITAIR COMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN (319.00)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2019 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr.141 en nr.142 van de Nationale Arbeidsraad

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en de opvangcentra voor asielzoekers erkend en/of gesubsidieerd door de federale overheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.141 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot invoering voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.142 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, 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.

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr. 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure.

Artikel 3

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

§2

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling 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 het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. 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 tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2 Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3 Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de 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 naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, thematisch verlof, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5 De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 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 voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, en de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr.141 en nr.142 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.