

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN — DIENSTEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (319.01)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2021 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

** en diensten*

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van:

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).

Art. 3. Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019 is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de

stuur

- in de periode van 1 juli 2021 en uiterlijk op 30 juni 2023 op het ogenblik van *het einde* van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 35 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat:
- zij hebben gewerkt in een zwaar beroep:

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten:

- a) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- b) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- c) het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van de Nationale Arbeidsraad gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Commentaar: Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4. Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5. 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 rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

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

Art.6. §1 De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 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 nummer 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 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 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.

van de arbeidsovereenkomst

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

Art.7. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art.8. De werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage moet vervangen worden overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage

Nochtans kan in uitvoering van artikel 9, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Art.9. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr.143 gesloten op 23 april 1979 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art.10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Art. 11. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan

namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'ÉDUCATION ET D'HÉBERGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (319.01)

Convention collective de travail du 8 octobre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du Travail

Article 1^{er}, La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01).

Par "travailleurs", il faut entendre: le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Art. 2. La présente convention collective de travail est explicitement conclue en exécution de:

1° la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd;

2° la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

3° 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 (MB du 21 décembre 2017).

Art. 3. Conformément à la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail

- sont, dans la période à partir du 1^{er} juillet 2021 et au plus tard le 30 juin 2023, âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail, et qui, à ce moment-là, peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 35 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition que:
 - ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd:
 - 1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
 - 2° soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être comprise au sens de l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir:

- a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce

qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu est le régime habituel du travailleur et qu'il n'est pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
- c) le travail dans un régime de travail visé à l'article premier de la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 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 et ses modifications, à savoir qu'ils aient été habituellement occupés dans un régime de travail impliquant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des prestations exclusivement situées entre 6 heures et 24 heures et des prestations qui débutent habituellement à 5 heures.

Commentaire: la condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2023 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière telle que fixée doit être remplie à la fin du contrat de travail.

Art. 4. Le présent régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui, compte tenu de la procédure de concertation prévue par la convention collective n° 17 du Conseil national du travail, sont licenciés pendant la période de validité de la présente convention, sauf pour motifs graves.

Les délais de préavis sont ceux prévus par la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

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 2023, conserve le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise tel que défini dans la présente convention collective de travail.

Art. 5. 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. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son 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.

Art. 6. § 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, 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 de 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.

Art. 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Art. 8. Le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé, conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, par un chômeur indemnisé.

Ce remplacement ne doit pas nécessairement se faire dans le même service ou la même fonction que le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise.

Toutefois, en vertu de l'article 9, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007, le directeur du bureau de chômage compétent peut octroyer une dispense de l'obligation de remplacement.

Art. 9. 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, conclue le 19 décembre 1974 au Conseil national du Travail, et de la convention collective de travail n° 143, conclue le 23 avril 2019 au Conseil national du Travail, de même que toutes les dispositions légales et réglementaires y afférentes.

Art. 10. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

Art. 11. 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.