

Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone

Convention collective de travail du 17 mars 2020 instituant un régime de chômage avec 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 est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

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 par l'arrêté royal du 30 décembre 2014;
- 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 au 30 juin 2021 inclus, et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, au moins 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

§2.

La condition d'âge doit être remplie pendant la durée de la convention collective de travail et la condition de la 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

§1er. 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 s'il n'y avait pas eu de suspension du contrat de travail.

§4. En cas de passage d'un régime d'interruption de carrière à temps partiel, d'un crédit-temps, 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

Les travailleurs visés à l'article 3 sont dispensés, à leur demande, de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant que:

- 1° soit ils aient atteint l'âge de 62 ans;
- 2° soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Article 9

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 sont d'application.

Article 10

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

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, 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

Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mars 2020 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met 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 toepasbaar op de werknemers en werkgevers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap en die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap of de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de werknemers en werkgevers van de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die noch erkend noch gesubsidieerd zijn en waarvan de hoofdactiviteit wordt uitgeoefend in het Waals Gewest.

Onder "werknemers" wordt verstaan de mannelijke en de vrouwelijke personeelsleden, zowel arbeiders als bedienden.

Artikel 2

§1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt formeel gesloten met uitvoering 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 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 april 2019, gepubliceerd in het BS van 8 mei 2019)
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, 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 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 april 2019, gepubliceerd in het BS van 8 mei 2019).

§ 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 gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr. 3107/CO/CNT), en de aanpassingen ervan, 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 bepaalde 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

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en in de loop van de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021,
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 40 jaar beroepsverleden als loont rekkende hebben,

§ 2.

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst en 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 voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel 3 ter uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en waarvan de opzeggingstermijn ten einde loopt na 30 juni 2021, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bepaalde 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 tegemoetkoming 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 referentieloon 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. Als, wegens een schorsing van de arbeidsovereenkomst in de loop van de laatste twaalf maanden, te tellen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, de betrokken werknemer geen volledig loon heeft ontvangen, zullen de lonen gestort tijdens deze periode dienen als

berekeningsbasis voor de omzetting in een volledig jaarloon, alsof er geen schorsingen van de arbeidsovereenkomst zijn geweest.

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 referentieloon 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 begin van het wettelijke pensioen, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

De in artikel 3 bedoelde werknemers worden op hun verzoek vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde dat:

1° ofwel hebben ze de leeftijd van 62 jaar bereikt;

2° of bewijzen ze 42 jaar beroepsverleden.

Artikel 9

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

Artikel 10

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

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, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering