

**Sous-commission paritaire 322.01**  
**Pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité**

**RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE  
(RCC)**

Convention collective de travail du 24 septembre 2020

**Champ d'application et contexte**

**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la compétence de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un régime qui permet à certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, de bénéficier en sus de leur allocation de chômage d'un complément d'indemnité à charge de l'employeur.

**RCC à partir de 59 ans avec une carrière professionnelle de 33 ans au moins et 20 ans de travail de nuit ou un métier lourd pendant 5/10 ou 7/15 ans**

**Article 2** – Les travailleurs qui

- 1° sont licenciés par l'employeur pour un motif autre qu'un motif grave ;
- 2° et sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard au 30 juin 2021 et au moment de la fin effective du contrat de travail ;
- 3° et qui peuvent justifier à ce moment-là d'une carrière professionnelle de 33 ans en tant que salarié ;

ont droit au système conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions des CCT n° 138 et n° 139 conclues au CNT le 23 avril 2019, dans la mesure où ils satisfont à l'une des conditions suivantes :

- soit totaliser une occupation effective de 20 ans minimum dans un régime de travail de nuit comme fixé dans la CCT n° 46 conclue au CNT le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 10 mai 1990 ;
- soit totaliser une occupation effective dans un métier lourd, tel que défini à l'article 3 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise :

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

**Article 3** – Pour les points qui ne sont pas réglés à l’article 2, ni dans les CCT n° 138–139 du CNT, entre autres les modalités de calcul, la procédure et le mode de paiement du complément d’indemnité, ce sont les dispositions de la CCT n° 17 du CNT et de l’AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d’entreprise, qui sont d’application.

La base de calcul du complément d’indemnité du RCC est celle du salaire à temps plein plafonné qui est appliquée pour les travailleurs qui étaient en crédit-temps à temps partiel au moment de leur licenciement.

Pour le calcul du salaire de référence net, la cotisation ONSS sera calculée sur le salaire brut à 100 %.

#### **RCC à partir de 59 ans avec un métier lourd**

**Article 4** - Pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, conformément aux dispositions de la CCT n° 140 conclue au CNT le 23 avril 2019, l’âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d’entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d’un métier lourd, tel que défini à l’article 3 de l’AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d’entreprise, est fixé à 59 ans.

Le travailleur doit

- 1° être licencié pour un motif autre qu’un motif grave pendant la durée de validité de la présente convention ;
- 2° et avoir atteint l’âge de 59 ans ou plus au plus tard au 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail ;
- 3° et totaliser un passé professionnel de 35 ans dans le cadre d’un métier lourd au moment de la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions de la CCT n° 140 conclue au CNT le 23 avril 2019,
  - soit un métier lourd a été exercé pendant 5 années, calculées de date à date, durant les 10 années calendrier, calculées de date à date, qui précèdent la fin du contrat de travail ;
  - soit un métier lourd a été exercé pendant 7 années, calculées de date à date, durant les 15 années calendrier, calculées de date à date, qui précèdent la fin du contrat de travail.

**Article 5** - Pour les points qui ne sont pas réglés à l'article 4, ni dans la CCT n° 140 du CNT, entre autres les modalités de calcul, la procédure et le mode de paiement du complément d'indemnité, ce sont les dispositions de la CCT n° 17 du CNT et de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui sont d'application.

#### **RCC à partir de 59 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans**

**Article 6** – Pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, les travailleurs

1° qui peuvent attester d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié à la fin du contrat de travail ;

2° et qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard au 30 juin 2021 et au plus tard à la fin du contrat de travail ;

3° et qui sont licenciés sans motif grave pendant la durée de validité de la présente convention ;

ont la possibilité d'entrer dans un système de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions de la CCT n° 141 et 142 conclue au CNT le 23 avril 2019.

**Article 7** - Pour les points qui ne sont pas réglés à l'article 6, ni dans la CCT n° 141 du CNT, entre autres les modalités de calcul, la procédure et le mode de paiement du complément d'indemnité, ce sont les dispositions de la CCT n° 17 du CNT et de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui sont d'application.

#### **Dispositions finales**

**Article 8** – La présente convention collective de travail s'applique uniquement aux travailleurs qui ont été liés pendant les deux années précédant leur RCC par un contrat de travail avec leur employeur.

**Article 9** - 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 30 juin 2021.

Elle remplace les dispositions de la convention collective de travail du 22 avril 2020, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, relative aux conditions de travail et de rémunération, enregistrée au Greffe de l'Administration des relations collectives de travail sous le numéro 158306/CO/322.01.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

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 322.01**  
**Voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of diensten leveren.**

**STELSELS VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2020

**Toepassingsgebied en Context**

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of diensten leveren.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een regeling die sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, het voordeel biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, nog een aanvullende vergoeding te genieten ten laste van de werkgever.

**SWT vanaf 59 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid of een zwaar beroep gedurende 5/10 of 7/15 jaar**

**Artikel 2** - De werknemers die

1° door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere reden dan een dringende reden ;

2° en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst ;

3° en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van 33 jaar kunnen rechtvaardigen;

hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van cao's nr. 138 en nr. 139 afgesloten in de NAR op 23 april 2019, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

- Ofwel een effectieve tewerkstelling van minimum 20 jaar in een arbeidsregime van nachtarbeid zoals bepaald in CAO nr. 46 afgesloten in de NAR op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 mei 1990 ;
- Ofwel een effectieve tewerkstelling in een zwaar beroep, conform de definitie van artikel 3 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag:

- 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 ;
- 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.

**Artikel 3** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 2, noch in de cao's nr. 138–139 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao nr. 17 van de NAR, alsook het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De berekeningsbasis van de aanvullende vergoeding van het SWT is die van het geplafonneerd voltijdse loon voor die werknemers die op het ogenblik van hun ontslag in deeltijds tijdskrediet waren.

Bij de berekening van het netto-referteloon zal de RSZ-bijdrage berekend worden op het brutoloon aan 100 %.

#### **SWT vanaf 59 jaar met een zwaar beroep**

**Artikel 4** - Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 wordt, conform de bepalingen van cao nr. 140 afgesloten in de NAR op 23 april 2019, de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep, conform de definitie van artikel 3 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar.

De werknemer moet

1° worden ontslagen omwille van een andere reden dan een dringende reden tijdens de geldigheidsduur van de huidige overeenkomst ;

2° en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst ;

3° en een beroepsverleden van 35 jaar hebben bereikt in kader van een zwaar beroep op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao nr. 140 afgesloten in de NAR op 23 april 2019,

- ofwel 5 jaar een zwaar beroep werd uitgeoefend (berekend van datum tot datum) in de loop van de 10 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, die het einde van de overeenkomst voorafgaan;

- o ofwel 7 jaar een zwaar beroep werd uitgeoefend (berekend van datum tot datum) in de loop van de 15 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, die het einde van de overeenkomst voorafgaan.

**Artikel 5** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 4 noch in de cao nr. 140 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao nr. 17 van de NAR, alsook het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

### **SWT vanaf 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar**

**Artikel 6** – Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, hebben de werknemers

1° die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen bij het einde van de arbeidsovereenkomst ;

2° en die de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 30 juni 2021 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst ;

3° en die ontslagen worden zonder dringende reden tijdens de geldigheidsduur van de huidige overeenkomst ;

de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te treden conform de bepalingen van cao nr. 141 en 142, afgesloten in de NAR op 23 april 2019.

**Artikel 7** - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 6, noch in de cao nr. 141 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR, alsook het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

### **Slotbepalingen**

**Artikel 8** – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is slechts van toepassing voor de werknemers die gedurende de twee jaren voorafgaand aan hun SWT door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met hun werkgever.

**Artikel 9** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van bepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021.

Zij vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 22 april 2020 in het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende loon- en arbeidsvoorwaarden, geregistreerd op de Griffie

van de Administratie van collectieve arbeidsbetrekkingen onder het nummer 158306/CO/322.01.

Zij kan, mits een opzegtermijn van 3 maanden wordt in acht genomen, door elk van de partijen worden opgezegd met een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of- diensten leveren.

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.

---