

**Paritair Comité voor het beheer van gebouwen,
de vastgoedmakelaars en de dienstboden**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16
november 2021*

**WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP 58
JAAR EN 35 JAAR LOOPBAAN VOOR
MINDERVALIDE WERKNEMERS EN
WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE
PROBLEMEN**

HOOFDSTUK I-TOEPASSINGSGBIED

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder "werknemers" alle werknemers zonder onderscheid naar gender.

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

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

- artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007)
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van

**Commission paritaire pour la gestion
d'immeubles, les agents immobiliers et les
travailleurs domestiques**

*Convention collective de travail du 16 novembre
2021*

**CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
À 58 ANS ET 35 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL
POUR LES TRAVAILLEURS MOINS VALIDES OU
AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES**

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « travailleurs » tous les travailleurs, sans distinction de genre.

CHAPITRE II – BASE JURIDIQUE

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

- l'article 3, § 6, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- la convention collective de travail n° 17 (enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT), et ses modifications, conclue au Conseil national du travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité

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;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN

Art. 3. § 1. De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen om een andere reden dan een dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden:

§ 2. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 58 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et compte tenu de la procédure de concertation prévue par ladite convention collective de travail ;

- la convention collective n° 150 du Conseil national du travail fixant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

CHAPITRE III – CONDITIONS

Art. 3. § 1. L'indemnité complémentaire, instituée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux travailleurs licenciés pour une raison autre que le motif grave et qui satisfont aux conditions mentionnées ci-après.

§ 2. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit avoir lieu entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2023.

§ 3. La condition d'âge de 58 ans doit être remplie entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2023, mais également au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de passé professionnel est de 35 ans et doit être remplie entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2023, mais également au moment de la fin du contrat de travail.

In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat de leeftijd van 58 jaar bereikt wordt en het ontslag plaatsvindt tijdens de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§5. Bovendien moet de werknemer het bewijs leveren:

- voor de ~~mindervalide~~ ^{werknemers}, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.
- voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150.
- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150.

§ 6. De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, § 2 en § 3 vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 januari 2023 bij het Federaal agentschap voor

En dérogation à l'alinéa 1, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente convention collective de travail, à condition que l'âge de 58 ans ait été atteint et que le licenciement ait lieu pendant la période de validité de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.

§5. De plus, les travailleurs doivent fournir la preuve :

- pour les travailleurs moins valides, qu'ils relèvent de l'une des catégories mentionnées à l'article 2, § 2, 1° de la convention collective n° 150 du Conseil national du travail fixant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.
- pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels, conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 150 précitée.
- pour les travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n° 150 précitée.

§ 6. Le travailleur ayant des problèmes physiques graves, qui remplit les conditions prévues à l'article 3, § 2 et § 3, et qui a introduit sa demande de reconnaissance en tant qu'ouvrier ayant des problèmes physiques graves auprès de l'Agence fédérale des risques

beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, § 4 en artikel 3, § 1 het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 7. De werknemer behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 3, § 2 en § 3 vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoonde dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 erkend wordt.

HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET FONDS

Art. 4. De vergoeding is ten laste van de werkgever.

De werkgever kan een aanvraag tot terugbetaling indienen bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector, hierna het Fonds genaamd, mits de ontslagen werknemer een ononderbroken anciënniteit van

professionnels avant le 1^{er} janvier 2023, conserve son droit au complément d'entreprise en dérogation à l'article 3, § 4 et à l'article 3, § 1 si, après la période de validité de la présente convention collective, il peut apporter la preuve qu'il est titulaire d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 150 et qu'il est licencié, sauf pour des motifs graves au sens de la législation sur les contrats de travail.

§ 7. Le travailleur conserve également le droit au complément d'entreprise s'il remplit les conditions prévues à l'article 3, § 2 et § 3 et :

- s'il a introduit une demande de reconnaissance sur la base de la convention collective de travail n° 150 ;
- s'il peut démontrer qu'il en a informé l'employeur au moyen soit d'une lettre recommandée, soit d'une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit d'une contresignature par l'employeur du formulaire de demande ;
- s'il est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 150 ;
- s'il dispose, à la fin de la procédure, d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 150.

CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS

Art. 4. L'indemnité est à charge de l'employeur.

Celui-ci peut introduire une demande de remboursement auprès du Fonds social et de Garantie du Secteur immobilier, ci-après nommé le Fonds, à condition que le travailleur licencié

5 jaar in de sector telt op het ogenblik van het ontslag.

De aanvragen moeten aan het Fonds gericht worden en de modaliteiten worden bepaald door de Raad van bestuur van het Fonds

Art. 5. In het geval dat de betrokken werknemer of de werkgever niet aan de voorwaarden van onderhavig hoofdstuk voldoet, zal het Sociaal Fonds, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoeslag ten laste neemt.

HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG

Art. 6. Voor werknemers die genieten van een stelsel van vermindering van arbeidsprestaties en die overstappen naar een SWT wordt de bedrijfstoeslag berekend op basis van het brutoloon dat de werknemer had verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

HOOFDSTUK VI - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

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.

puisse justifier de 5 ans d'activités consécutives dans le secteur au moment du licenciement.

Les demandes doivent être adressées au Fonds et les modalités sont déterminées par le Conseil d'administration du Fonds.

Art. 5. Dans le cas où le travailleur concerné ou l'employeur ne remplit pas les conditions du présent chapitre, le Fonds social examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 6. Pour les travailleurs qui bénéficient d'un système de réduction des prestations et qui passent à un RCC, le complément d'entreprise sera calculé sur la base du salaire brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit son temps de travail.

CHAPITRE VI – DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

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.