

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2023

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP 60 JAAR EN 33 JAAR LOOPBAAN - ZWAAR BEROEP

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED

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:

- art. 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 2021;
- 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 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

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

Convention collective de travail du 23 novembre 2023

CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À 60 ANS APRÈS 33 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL – MÉTIER LOURD

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, § 1, de 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 2021 ;
- 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 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;

arbeidsovereenkomst voorziene
overlegprocedure;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

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 60 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 juli 2023 en 30 juni 2025.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 60 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 juli 2023 en 30 juni 2025 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

- la convention collective de travail n° 46 (enregistrée le 4 avril 1990 sous le numéro 25097/CO/300), et ses modifications, conclue au Conseil national du travail le 23 mars 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;
- la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 du Conseil national du travail, instituant au niveau interprofessionnel, pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, pour certains travailleurs âgés licenciés, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

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 60 ans tel que prévu par la présente convention collective de travail doit avoir lieu entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2025.

§ 3. La condition d'âge de 60 ans doit être remplie entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2025, mais également au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 33 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 juli 2023 en 30 juni 2025 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025. 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:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46

of

gewerkt hebben in een zwaar beroep:

- 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.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, §1 van 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).

Art. 4. De werknemer die voldoet aan de in artikel 3 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET FONDS

Art. 5. 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

§ 4. La condition de passé professionnel est de 33 ans et doit être remplie entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2025, mais également au moment de la fin du contrat de travail.

En dérogation à l'alinéa 1, la condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025. 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, le travailleur doit :

- avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 au moment de la cessation du contrat de travail

ou

avoir exercé un métier lourd :

- soit pendant au moins 5 ans, de date à date, au cours des 10 dernières années civiles, de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
- soit pendant au moins 7 ans, de date à date, au cours des 15 dernières années civiles, de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Par « métier lourd », il faut entendre le contenu tel que défini à l'article 3, § 1, de 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. 4. Le travailleur qui remplit les conditions fixées à l'article 3 et dont le délai de préavis expire après la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 garde le droit au complément d'entreprise.

CHAPITRE IV – INTERVENTION DU FONDS

Art. 5. 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

ontslagen werknemer een ononderbroken anciënniteit van 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. 6. In het geval dat de betrokken werknemer of de werkgever niet aan de voorwaarden van onderhavig hoofdstuk voldoet, zal het Fonds, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoelage ten laste neemt.

HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG

Art. 7. Voor werknemers die genieten van een stelsel van vermindering van arbeidsprestaties en die overstappen naar een SWT wordt de bedrijfstoelage berekend op basis van het brutoloon dat de werknemer had verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

HOOFDSTUK VI - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Art. 9. 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.

condition que le travailleur licencié 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. 6. Dans le cas où le travailleur concerné ou l'employeur ne remplit pas les conditions du présent chapitre, le Fonds examinera, au cas par cas, s'il y a lieu de prendre en charge le complément d'entreprise.

CHAPITRE V – COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Art. 7. 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. 8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Art. 9. 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