

<p>Commission paritaire des établissements et des services de santé</p> <p>Convention collective de travail du 27 janvier 2020 relative au cadre du 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° 140 du Conseil National du Travail</p> <p>Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.</p> <p>Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.</p> <p>Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution de:</p> <p>1° la convention collective de travail n° 140 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 été occupés dans le cadre d'un métier lourd ;</p> <p>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 ;</p> <p>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 (M.B. du 21 décembre 2017) ;</p> <p>Art. 3. Conformément à la convention collective de travail n° 140 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</p>	<p>Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten</p> <p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 van de Nationale Arbeidsraad</p> <p>Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten</p> <p>Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.</p> <p>Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van:</p> <p>1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;</p> <p>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;</p> <p>3° 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);</p> <p>Art. 3. Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 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</p>
--	--

<p>chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - sont dans la période du 1^{er} janvier 2021 et au plus tard le 30 juin 2021 âgés de 59 ans ou plus au moment de la cessation 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 : <ul style="list-style-type: none"> - qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd : <ul style="list-style-type: none"> 1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ; 2° soit pendant au moins 7 ans, calculées de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail <p>Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> - in de periode van 1 januari 2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 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: <ul style="list-style-type: none"> - zij hebben gewerkt in een zwaar beroep: <ul style="list-style-type: none"> 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; <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
---	--

interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil National de 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, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

Commentaire : La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2021 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4 Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés durant la durée de validité de cette convention, suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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

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 2021 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.

carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

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. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.

Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;
- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;

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. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het laatste nettoreferenteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste brutomaandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste nettomaandloon.

Het laatste brutomaandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij de vaststelling van het laatste brutomaandloon verstaat men onder:

- de gemiddelde premie voor bedienden: het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- de maandwedde voor werklieden: het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;

<p>- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur.</p> <p>En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention collective de travail. Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.</p> <p>Art. 7 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. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.</p> <p>Art. 8. Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur <i>au régime de chômage avec complément d'entreprise.</i></p> <p>Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 ou de l'article 9 § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007.</p> <p>Art. 9. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le</p>	<p>- in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de voorafgaande arbeidsduurregeling.</p> <p>Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft. Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 of 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.</p> <p>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</p>
--	---

<p>19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, la convention collective n° 140 conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil National du travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.</p> <p>Art. 10. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.</p> <p>Elle produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.</p>	<p>collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.</p> <p>Art.10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.</p> <p>Zij heeft uitwerking met ingang 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.</p>
--	--