

Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Convention collective de travail du 29 mai 2019 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés ayant une longue carrière.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue explicitement en application de:

1° 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 ;

2° la convention collective de travail n°142 du Conseil national du travail, conclue le 23 avril 2019, fixant à titre interprofessionnel, pour 2021 et 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;

3° 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;

4° 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.

Article 3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention s'applique aux travailleurs qui :

1 ° sont licenciés entre la 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021 et qui ont atteint l'âge de 59 ans (ou plus) au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail ;

2° justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007;

3° sont licenciés sans motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail ;

4° sont licenciés pendant la durée de validité de la présente convention.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ainsi qu'à la loi du 26 décembre 2013 introduisant un statut unique entre ouvriers et employés

en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.;

Article 4

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.

Article 5

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 et de la prime de fin d'année.

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;
- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière de 1/5 ème 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.

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.

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.

Article 6

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 7

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 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et des conventions collectives n° 141 et 142 conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil National du travail ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 8

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 31 décembre 2022.

Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2019 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige sector voor maatschappelijk welzijn en gezondheidszorg.

Onder "werknemers", wordt verstaan: de arbeiders en bedienden (m/v).

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met toepassing van:

1° 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 bedrijfstoeslag voor bepaalde oudere ontslagen werknemers, met een lange beroepsloopbaan;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 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 bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

3° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een stelsel van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag;

4° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 3.

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bedoeld door deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die:

1° worden ontslagen tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2021 en die de leeftijd van 59 jaar (of ouder) hebben bereikt, uiterlijk op 30 juni 2021 en op het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° een beroepsverleden van 40 jaar als loontrekkende bewijzen op het einde van de overeenkomst, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007;

3° worden ontslagen zonder dringende reden in de zin van de wetgeving over de arbeidsovereenkomsten;

4° worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De opzeggingstermijnen zijn die welke bepaald zijn overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten alsook de wet van 26 december 2013 tot invoering van een

eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen en de carensdag betreft;

Artikel 4

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs aanvoeren van hun recht op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal niet meer worden betaald door de werkgever vanaf het ogenblik waarop de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen zal verloren hebben, behalve in de gevallen waarin de wet voorziet.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 5

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever stemt overeen met de helft van het verschil tussen het laatste netto referentieloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste bruto maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n. 17 van de Nationale Arbeidsraad, dient als referentiemaand voor de bepaling van het laatste netto referentieloon.

Het laatste bruto maandloon omvat enerzijds het loon van de kalendermaand die voorafgaat aan het einde van de arbeidsovereenkomst en anderzijds 1/12 de van de contractuele premies die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de prestaties die door de werknemer worden geleverd en waarop de socialezekerheidsafhoudingen worden gedaan en waarvan de periodiciteit niet meer bedraagt dan een maand, 1/12 de van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

Bij de bepaling van het laatste bruto maandloon wordt verstaan onder:

- de gemiddelde premie voor bedienden: het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- het maandloon voor arbeiders: het gemiddeld maandloon berekend op een trimester, premies inbegrepen;
- in geval van tijdskrediet, van loopbaanvermindering met 1/5de en van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, van loopbaanonderbreking of van halftijds brugpensioen: is het bruto maandloon dat in overweging moet worden genomen het loon van het vorig stelsel van arbeidsduur.

In ieder geval vormt deze aanvullende vergoeding de maximumtegemoetkoming ten laste van de werkgever voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft. De wettelijke afhoudingen worden, desgevallend, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, afgehouden van deze aanvullende vergoeding en zijn steeds ten laste van de werknemer.

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3, worden, op hun verzoek, vrijgesteld van de beschikbaarheidsverplichting voor zover zij:

1° hetzij de leeftijd van 62 jaar bereikt hebben;

2° hetzij een beroepsverleden bewijzen van 42 jaar.

Artikel 7

Voor alles wat niet uitdrukkelijk bepaald is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, past men de bepalingen toe van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 141 en 142 gesloten op 23 maart 2019 in de Nationale Arbeidsraad alsook alle wettelijke en reglementaire bepalingen die ter zake toepasbaar zijn.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Ze treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.