

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

Convention collective de travail du 24 septembre 2021 en exécution de la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail, fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (ASSS).

Préambule

L'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps relève de 55 à 60 ans la limite d'âge pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1^{er} janvier 2015, avec une exception pour certaines catégories de travailleurs, pour lesquels la limite d'âge est relevée progressivement de cinq ans pour atteindre 60 ans au 1^{er} janvier 2019 :

1. Les travailleurs occupés dans un métier lourd
2. Les travailleurs ayant une longue carrière professionnelle (35 ans en tant que salarié)
3. Les travailleurs occupés dans une entreprise en difficultés ou restructuration

Ce même arrêté royal dispose qu'il est possible de déroger à ce relèvement progressif de la limite d'âge pour ces mêmes catégories de travailleurs au moyen d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans.

La convention collective de travail n°156 signée au Conseil national du travail le 15 juillet 2021 prévoit, pour la période 2021-2022, l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour ces trois catégories de travailleurs à 55 ans.

Les membres de la Commission paritaire décident de faire usage des possibilités ouvertes par la convention collective de travail n° 156 précitée (qui succède à la CCT n°137).

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332), à l'exclusion des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées, les services de garde à domicile d'enfants malades, qui ressortissent 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 formellement conclue en exécution de la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail, fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3

Par application de l'article 3 de la convention collective de travail n°156 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5^{ème} temps, comme prévu à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur:

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

- soit ait été occupé depuis:

a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;

b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;

c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 4

Par application de l'article 4 de la convention collective de travail n° 156 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5^{ème} temps, comme prévu à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes:

a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements;

b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise;

c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

Article 5

La présente convention 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 24 september 2021 ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering (ASSS)

PREAMBULE

Het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking verhoogt de leeftijdsgrens van 55 tot 60 jaar voor de uitkeringen voor de landingsbanen met ingang van 1 januari 2015, met een uitzondering voor bepaalde werknemerscategorieën waarvoor de leeftijdsgrens geleidelijk met 5 jaar wordt opgetrokken zodat ze 60 jaar bedraagt op 1 januari 2019:

1. De werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep,
2. De werknemers met een lange beroepsloopbaan (35 jaar als loontrekkende),
3. De werknemers tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Datzelfde koninklijk besluit bepaalt dat er kan worden afgeweken van die geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens voor diezelfde werknemerscategorieën door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die een lagere leeftijdsgrens vaststelt, zonder dat die grens lager mag zijn dan 55 jaar.

Voor de periode 2021-2022 voorziet de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 ondertekend op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad, in een verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor deze drie werknemerscategorieën.

De leden van het paritair comité beslissen om gebruik te maken van de mogelijkheden die werden geopend door de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 (die volgt op de cao nr. 137).

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die onder het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector nr. 332 vallen, met uitzondering van de inrichtingen en diensten die op regelmatige wijze de kinderopvang van minder dan 12 jaar organiseren, zoals de crèches, de peutertuinen, de gemeentelijke kinderopvangdiensten, de kinderopvangtehuizen, de kinderbewaarplaatsen – de kinderbewaarplaatsen voor dringende en flexibele opvang, de diensten voor buitenschoolse opvang, de diensten voor erkende kinderopvang en de diensten voor geconventioneerde kinderopvang, de diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, die ressorteren onder het Paritair comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidszorg.

Onder "werknemers", wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Met toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5, zoals bepaald in artikel 6, §5, 1ste lid, 2° en 3° van het voornoemde koninklijk besluit van 12 december 2001, op voorwaarde dat op het ogenblik van de schriftelijke verwittiging van de vermindering van de arbeidsprestaties die hij aan de werkgever richt, de werknemer:

- ofwel een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende kan bewijzen in de zin van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

- ofwel werd tewerkgesteld sinds:

a) ofwel minstens vijf jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.

b) ofwel minstens zeven jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.

c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Artikel 4

Met toepassing van artikel 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5, zoals bepaald in artikel 6, §5, 1ste lid, 1° van het voornoemde koninklijk besluit van 12 december 2001, wanneer de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister bevoegd voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden met toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor zover cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:

- a) de onderneming toont aan dat haar aanvraag tot erkenning zich situeert in het kader van een herstructureringsplan en het mogelijk maakt om ontslagen te voorkomen;
- b) de onderneming toont aan dat haar aanvraag tot erkenning het mogelijk maakt om het aantal werknemers te verminderen die in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag terechtkomen;
- c) de minister heeft er uitdrukkelijk op gewezen, in het besluit tot erkenning, dat deze voorwaarden zijn vervuld.

Artikel 5 -

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022