



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour le secteur franco-  
phone et germanophone de l'aide sociale et des  
soins de santé**

**CCT n° 182824/CO/332  
du 11/07/2023**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 4, 5ème alinéa, troisième tiret doit être corrigé comme suit : « in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, **loopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen** : het bruto maandloon dat in aanmerking moet worden genomen is datgene wat overeenstemt met het loon van het vorige arbeidsduurstelsel. ».

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de Franstalige en Duits-  
talige en welzijns- en gezondheidssector**

**CAO nr. 182824/CO/332  
van 11/07/2023**

Verbetering van de Nederlandse tekst :

- Artikel 4, 5<sup>de</sup> lid, derde streepje moet als volgt verbeterd worden ; « in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, **loopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen** : het bruto maandloon dat in aanmerking moet worden genomen is datgene wat overeenstemt met het loon van het vorige arbeidsduurstelsel. ».

**Beslissing van**

04-12-2023

**Philip BRAEKMANS**  
Conseiller général

**Paritair Comité voor de Franstalige en  
Duitstalige welzijns- en gezondheidssector**

**Commission paritaire pour le secteur franco-  
phone et germanophone de l'aide sociale et  
des soins de santé**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juli 2023 betreffende het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, 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, in toepassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 166.

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 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, en exécution de la convention collective de travail n°166 du Conseil National du Travail

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1er. Champ d'application

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 welzijn- en gezondheidssector.

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

Onder "werknemers" wordt verstaan: het arbeiders- en bediendepersoneel, zonder onderscheid van geslacht.

Par "travailleurs", il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, sans distinction de genre.

Art. 2. Wettelijke basissen

Art. 2. Bases juridiques

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

- l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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.

### Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoeslag ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 166 du Conseil national du travail, fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du 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.

### Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 33 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Bovendien moeten de werknemers:

Les travailleurs doivent en outre

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodecies van 19 december 2001;

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodecies du 19 décembre 2001;

- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep:

- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° 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;

1° 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 de travail ;

of

ou

2° gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

2° pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Wordt als "zwaar beroep" beschouwd:

Est considéré comme un "métier lourd" :

1° 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;

2° 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 "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;

3° het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Worden gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'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 n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept 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;

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Toelichting: de leeftijdsvoorwaarde moet uiterlijk op 30 juni 2025 vervuld zijn en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief ten einde loopt. De loopbaanvoorwaarde moet worden vervuld op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst ten einde loopt.

#### Art. 4. De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.  
Het laatste bruto maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen waarin voorzien is in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, dient als referentiemaand voor de bepaling van het laatste netto referentieloon.

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Commentaire : la condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 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. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenue entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation 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.

Het laatste bruto maandloon omvat enerzijds het loon van de kalendermaand die voorafgaat aan het einde van de arbeidsovereenkomst en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de prestaties verstrekt door de werknemer en waarop sociale zekerheidsafhoudingen zijn uitgevoerd en waarvan de periodiciteit niet meer bedraagt dan een maand, 1/12<sup>de</sup> 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, inclusief premies;
- In geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking: het bruto maandloon dat in aanmerking moet worden genomen is datgene wat overeenstemt met het loon van het vorige arbeidsduurstelsel.

\* Loopbaanonderbreking of halftijds  
brugpensioen

In ieder geval vormt deze aanvullende vergoeding de maximale tegemoetkoming 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 altijd ten laste van de werknemer.

De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

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 1/12<sup>ème</sup> 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, 1/12<sup>ème</sup> 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-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 correspondant 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.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

#### Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

#### Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. Voor alles wat niet uitdrukkelijk bepaald is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166, gesloten op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad, alsook alle wettelijke en reglementaire bepalingen die ter zake toepasbaar zijn toegepast.

Art. 6. 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 la convention collective de travail n° 166, conclue le 30 mai 2023 au sein du Conseil national du Travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

#### Art. 7. Slotbepalingen

#### Art. 7. Dispositions finales

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1er juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.