

## **Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone**

Convention collective de travail du 27 mai 2019 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et concernant l'exécution des conventions collectives de travail n° 134 et n° 135 du Conseil national du Travail

### **Chapitre 1er - champ d'application**

#### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services qui ressortissent à la compétence de la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par «travailleurs», on entend: le personnel employé, masculin et féminin, à l'exception des aides familiales (familiaux).

### **Chapitre 2 - principes**

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail a pour but d'instaurer un régime d'indemnisation complémentaire applicable à certains travailleurs âgés dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension).

Elle a été mise au point en prenant pour base :

- a) La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) et les arrêtés qui la modifient;
- b) L'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (Moniteur belge du 11 décembre 1992) et les arrêtés qui modifient ou remplacent cet arrêté;
- c) L'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension convention dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (Moniteur belge du 8 juin 2007) et les arrêtés qui modifient ou remplacent cet arrêté;
- d) La convention collective de travail n° 134 du 23 avril 2019 instituant, pour 2019 et 2020, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- e) La convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, 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 ;

### **Chapitre 3 - licenciement**

#### **Article 3**

L'indemnité complémentaire instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux travailleurs qui sont licenciés durant la durée de validité de la présente convention pour des raisons autres que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

### **Chapitre 4 - conditions d'âge et de carrière**

#### **Article 4**

Le régime visé à l'article 2 de la présente convention bénéficie aux travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et qui sont âgés, au cours de la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, de 59 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Le travailleur doit être licencié durant la période de validité de la présente convention.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2020 maintient le droit au complément d'entreprise.

La condition de carrière susmentionnée doit remplies au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.

L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise aux travailleurs qui rencontrent les conditions reprises ci-dessus.

#### **Chapitre 5 - remplacement**

##### **Article 5**

L'employeur est obligé de remplacer le travailleur licencié visé à l'article 3 et qui, à la fin de son contrat de travail n'a pas atteint l'âge de 62 ans par un chômeur complet indemnisé dont le régime de travail comprend en moyenne au moins le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le régime de travail du chômeur avec complément d'entreprise qu'il remplace.

Les dispositions prévues par le chapitre 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et qui concernent le remplacement, sont applicables.

#### **Chapitre 6 - montant et paiement de l'indemnité complémentaire**

##### **Article 6**

L'indemnité complémentaire, à charge de l'employeur est calculée comme prévu aux articles 5 à 10 inclus de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Lors du passage éventuel d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou de réduction des prestations de travail dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 bis conclue au sein du Conseil national du travail du 19 décembre 2001, modifiée par la convention n°77 ter du 10 juillet 2002 et la convention n° 77 quater du 30 mars 2007 et dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et les arrêtés royaux qui les modifient, à la prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur la base de la rémunération perçue avant la réduction des prestations de travail.

#### **Chapitre 7 - application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail**

##### **Article 7**

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on appliquera les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974, des conventions collectives de travail précitées n° 134 et n° 135 du Conseil national du Travail, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière.

#### **Chapitre 8 - durée de la validité**

##### **Article 8**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.

## **Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 2019 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen en betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad

### **Hoofdstuk 1 - toepassingsgebied**

#### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de diensten die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel met uitzondering van de gezinshulp

### **Hoofdstuk 2 – principes**

#### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een aanvullend uitkeringsstelsel in te voeren dat toepasbaar is op sommige oudere werknemers in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (brugpensioen).

Zij werd opgesteld op grond van:

- a) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975) en de besluiten tot wijziging ervan;
- b) Het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (Belgisch Staatsblad van 11 december 1992) en de besluiten die dit besluit wijzigen of vervangen;
- c) Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) en de besluiten die dit besluit wijzigen of vervangen;
- d) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van 23 april 2019 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere ontslagen werknemers met een lange loopbaan;
- e) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere ontslagen werknemers met een lange loopbaan.

### **Hoofdstuk 3 - ontslag**

#### **Artikel 3.**

De aanvullende uitkering ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst om andere redenen dan de dringende reden en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

### **Hoofdstuk 4 – leeftijds- en loopbaanvoorwaarden**

#### **Artikel 4**

Het stelsel bedoeld in artikel 2 van deze overeenkomst geldt voor de werknemers die worden ontslagen, behalve in geval van dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die in de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020, 59 jaar of ouder zijn op het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst, en die op het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst het bewijs leveren van een loopbaan van 40 jaar als loontrekkende.

De werknemer dient ontslagen te worden tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden bedoeld in de vorige leden en van wie de opzeggingstermijn afloopt na 31 december 2020 behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

De bovenvermelde loopbaanvoorwaarde moet worden voldaan uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever verbindt zich ertoe om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toe te kennen aan de werknemers die voldoen aan de hierboven opgenomen voorwaarden.

#### **Hoofdstuk 5 - vervanging**

##### **Artikel 5 -**

De werkgever is verplicht om de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 3 en die, op het einde van zijn arbeidsovereenkomst de leeftijd van 62 jaar niet heeft bereikt te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigd werkloze wiens arbeidsstelsel gemiddeld minstens hetzelfde aantal arbeidsuren per arbeidscyclus omvat als het arbeidsstelsel van de werkloze met bedrijfstoeslag die hij vervangt.

De bepalingen waarin voorzien is in hoofdstuk 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en die de vervanging betreffen, zijn toepasbaar.

#### **Hoofdstuk 6 - bedrag en betaling van de aanvullende vergoeding**

##### **Artikel 6**

De aanvullende vergoeding, die ten laste van de werkgever valt, wordt berekend zoals bepaald in de artikelen 5 tot en met 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Bij de eventuele overgang van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001, gewijzigd door de overeenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 en van de overeenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 en in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en de koninklijke besluiten tot wijziging ervan, naar het conventioneel brugpensioen, zal de aanvullende vergoeding bij brugpensioen worden berekend op basis van de bezoldiging ontvangen vóór de vermindering van de arbeidsprestaties.

#### **Hoofdstuk 7 - toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad**

##### **Artikel 7**

Voor al datgene wat niet uitdrukkelijk bepaald is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de bepalingen worden toegepast van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 en nr. 135 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke of reglementaire bepalingen die ter zake toepasbaar zijn.

#### **Hoofdstuk 8. geldigheidsduur**

##### **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur, van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.