

## **PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS EN BEJAARDENHULP VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 318.02)**

### **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 8 MEI 2019 INZAKE DE REGELING VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF DE LEEFTIJD VAN 59 JAAR IN TOEPASSING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN 134 EN 135 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

#### **Hoofdstuk I. Toepassingsgebied**

##### **Art. 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

#### **Hoofdstuk II. Doelstelling**

##### **Art. 2.**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 1919, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen; de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 1919, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019-2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- art. 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure;

#### **Hoofdstuk III. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage**

##### **Art. 3.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst opent geen recht op SWT, maar bepaalt de voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen opdat hij/zij na ontslag door de werkgever een beroep kan doen op SWT. Een werknemer kan in ieder geval niet eisen dat de werkgever in het kader van SWT de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigt. De werkgever zal evenwel aanvragen tot SWT van werknemers met minstens 15 jaar sectoranciënniteit positief benaderen.

##### **Art. 4.**

Om te kunnen genieten van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst dienen de werknemers te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 en op het ogenblik van de

beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 59 jaar bereikt hebben en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekker kunnen bewijzen.

De werknemers dienen ontslagen te worden tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

**Art. 5.**

De werknemers bedoeld in artikel 4 hebben na ontslag recht op een aanvullende vergoeding zoals bedoeld in hoofdstuk III van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

**Art. 6.**

De toepassingsmodaliteiten van dit SWT worden vastgesteld op het vlak van de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen, daarbij rekening gehouden met de bepalingen van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

**Art. 7.**

§1. Voor werknemers die genieten van een stelsel van vermindering van arbeidsprestaties en die overstappen naar een SWT wordt de bedrijfstoelage berekend op basis van het brutoloon dat de werknemer had verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

§2. Indien de werknemer in een periode van 5 jaar voorafgaand aan de aanvraag van een stelsel van vermindering van arbeidsprestaties, zijn/haar arbeidsritme heeft verhoogd, wordt het referteloon voor de bedrijfstoelage berekend op basis van het gemiddeld arbeidsritme over een periode van 10 jaar voorafgaand aan die vermindering van arbeidsprestaties.

**Hoofdstuk IV. Slotbepalingen**

**Art. 8.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DES AIDES FAMILIALES ET DES AIDES SENIORS DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 318.02)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 8 MAI 2019 RELATIVE AU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE L'ÂGE DE 59 ANS EN APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 134 ET 135 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

**Chapitre I<sup>er</sup>.      Champ d'application**

**Art. 1<sup>er</sup>.**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services d'aide aux familles (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande. Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

**Chapitre II.      Objectif**

**Art. 2.**

§ 1. La présente convention collective de travail est formellement conclue en application de:

- la convention collective de travail n° 134 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue; la convention collective de travail n° 135 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant à titre interprofessionnel, pour 2019-2020, 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.

§ 2. La présente convention collective de travail est également conclue vu:

- l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- la convention collective de travail n° 17 (enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT), et ses adaptations, conclue au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, et compte tenu de la procédure de concertation prévue dans ladite convention collective de travail;

**Chapitre III.      Régime de chômage avec complément d'entreprise**

**Art. 3.**

La présente convention collective de travail n'ouvre aucun droit au RCC, mais définit les conditions auxquelles le travailleur doit satisfaire pour pouvoir bénéficier du RCC, après licenciement par l'employeur. Un travailleur ne peut en tout cas pas exiger que l'employeur mette un terme unilatéralement au contrat de travail dans le cadre du RCC. L'employeur considérera néanmoins de manière positive les demandes de RCC émanant de travailleurs comptant au moins 15 ans d'ancienneté sectorielle.

**Art. 4.**

Pour pouvoir bénéficier des dispositions de la présente convention collective de travail, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 et au moment de la cessation du contrat de travail, avoir atteint l'âge de 59 ans et, au moment de la cessation du contrat de travail, pouvoir prouver une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié.

Les travailleurs doivent être licenciés pendant la durée de validité de la présente CCT.

**Art. 5.**

Après licenciement, les travailleurs visés à l'article 4 ont droit à une allocation complémentaire telle que visée au chapitre III de la convention collective de travail n° 17.

**Art. 6.**

Les modalités d'application de ce RCC sont fixées au niveau des entreprises visées à l'article premier, compte tenu des dispositions de ladite convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

**Art. 7.**

§1<sup>er</sup>. Pour les travailleurs qui bénéficient d'un régime de réduction des prestations de travail et qui passent à un RCC, le complément d'entreprise est calculé sur la base du salaire brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas diminué ses prestations de travail.

§2. Si, dans une période de 5 ans précédant la demande d'un régime de réduction des prestations de travail, le travailleur a augmenté son rythme de travail, le salaire de référence pour le complément d'entreprise est calculé sur la base du rythme de travail moyen sur une période de 10 ans précédant cette diminution des prestations de travail.

#### **Chapitre IV. Dispositions finales**

**Art. 8.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.