

**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 130 EN 131 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 gesloten in toepassing van art. 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

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

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, 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;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan 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.

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

- 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;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Hoofdstuk III. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

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 :

- ontslagen worden in 2019 of 2020 en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2020 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46

of

gewerkt hebben in een zwaar beroep:

- o hetzij 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;
- o hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014.

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 bedrijfstoeslag berekend op basis van het brutoloon dat de werknemer had verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had vermindert.

§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 bedrijfstoeslag 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° 130 ET 131 DU
CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

Chapitre I^{er}. Champ d'application

Art. 1^{er}.

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^{er}. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'art. 3, §1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

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

- la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, pour 2019 et 2020, 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;
- la convention collective de travail n° 131 du Conseil national du Travail, conclue le 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 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.

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

- 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;
- la convention collective de travail n° 46 (enregistrée le 4 avril 1990 sous le numéro 25097/CO/300), et ses adaptations, conclue au sein du Conseil national du Travail le 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.

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:

- être licencié en 2019 ou 2020 et avoir 59 ans ou plus, au plus tard le 31 décembre 2020 et au moment de la cessation du contrat de travail; et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, et
- avoir, au moment de la cessation du contrat de travail, travaillé 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

ou

avoir été occupé dans le cadre d'un métier lourd:

- o soit 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;
- o soit 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.

La notion de "métier lourd" doit être entendue comme le contenu décrit à l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

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 1^{er}, compte tenu des dispositions de ladite convention collective de travail. n° 17 du 19 décembre 1974..

Art. 7.

§1^{er}. 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^{er} janvier 2019 et cesse de

produire ses effets le 31 décembre 2020.