

**Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (PSC 318.02)**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13 FEBRUARI 2020 INZAKE DE REGELING VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF DE LEEFTIJD VAN 62 JAAR EN TER VERVANGING VAN DE CAO VAN 26 JULI 2012 BETREFFENDE DE AANVULLENDE VERGOEDING**

**Hoofdstuk I – Toepassingsgebied**

**Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse Gemeenschap. Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel dat tewerkgesteld is.

**Hoofdstuk II – Doelstelling**

**Artikel 2.**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van het artikel 2 §1 van koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§2. 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.

**Hoofdstuk III - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage**

**Artikel 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 een SWT de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigt. De werkgever zal evenwel aanvragen tot een SWT van werknemers met minstens 15 jaar sectoranciënniteit positief benaderen.

**Artikel 4.**

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

- ontslagen worden en 62 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden hebben
  - van 40 jaar voor werknemers

- van 35 jaar vanaf 1 januari 2019, van 36 jaar vanaf 1 januari 2020, van 37 jaar vanaf 1 januari 2021, van 38 jaar vanaf 1 januari 2022, van 39 jaar vanaf 1 januari 2023 en van 40 jaar vanaf 1 januari 2024 voor werkneemsters

#### **Artikel 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.

#### **Artikel 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.

#### **Artikel 7.**

§1 Voor werknemers die genieten van een stelsel van vermindering van arbeidsprestaties en die overstappen naar het algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt de aanvullende vergoeding 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 arbeidsritme heeft verhoogd, wordt het referteloon voor de aanvullende vergoeding berekend op basis van het gemiddeld arbeidsritme over een periode van 10 jaar voorafgaand aan die vermindering van arbeidsprestaties.

### **Hoofdstuk III - Geldigheidsduur**

#### **Artikel 8.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt retroactief in werking op 1 januari 2019 en vervangt vanaf haar ingangsdatum de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 (registratienummer: 156006).

Zij is gesloten voor bepaalde duur met een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 en kan opgezegd worden door één van de partijen, mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap.

**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 13 FÉVRIER 2020 RELATIVE AU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE L'ÂGE DE 62 ANS ET REMPLACANT LA CCT DU 26 JUILLET 2012 RELATIVE À L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE**

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

**Article 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**

**Article 2.**

§1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 2, §1<sup>er</sup> 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 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.

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

**Article 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.

**Article 4.**

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

- être licencié et avoir 62 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail; et
- avoir, au moment de la cessation du contrat de travail, une carrière professionnelle
  - de 40 ans pour les travailleurs;
  - de 35 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, de 36 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, de 37 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, de 38 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de 39 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de 40 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les travailleuses.

**Article 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.

**Article 6.**

Les modalités d'application de ce RCC sont fixées au niveau des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, compte tenu des dispositions de ladite convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

**Article 7.**

§1<sup>er</sup>. Pour les travailleurs qui bénéficient d'un régime de réduction des prestations de travail et qui passent à un régime général de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est calculée 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 l'indemnité complémentaire est calculé sur la base du rythme de travail moyen sur une période de 10 ans précédant cette diminution des prestations de travail.

**Chapitre III - Durée de validité****Article 8.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et remplace, à partir de sa date d'entrée en vigueur, la convention collective de travail du 17 octobre 2019 (numéro d'enregistrement: 156006).

Elle est conclue pour une durée déterminée et s'applique du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 inclus et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande.