

**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 relative au 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 et relative à l'exécution des conventions collectives de travail n° 130 et n° 131 du Conseil National du Travail**

**Article 1er**

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 ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

**Article 2**

**§ 1er**

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

- la convention collective de travail n°130 du Conseil national du travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, à titre interprofessionnel 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 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.

**§2**

La présente convention collective de travail est notamment conclue en tenant compte de:

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014;
- 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.

## **Article 3**

### **§ 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail vise à octroyer, en cas de licenciement, un droit à un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2020 et ont au moins 33 ans de carrière professionnelle, à condition :  
qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> 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° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duo-decies du 19 décembre 2001 ;

### **§2**

Cette convention collective de travail vise également à octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2020 et ont au moins 33 ans de carrière professionnelle, à condition :  
qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

- 1° 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 ;
- 2° 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<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

## **Article 4**

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Le travailleur qui remplit les conditions visées à l'article 3 en exécution de la présente convention collective de travail, et dont le délai de préavis prend fin après le 31 décembre 2020, conserve le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise tel que défini dans la présente convention collective de travail.

## **Article 5**

La date à prendre en considération pour déterminer la condition d'âge et la condition d'ancienneté professionnelle est, compte tenu de l'article 3, la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

## **Article 6**

Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur ou du fonds social, à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la loi.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

## **Article 7**

### **§1**

L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur visée par ladite convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Elle correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage ordinaires.

## **§2**

Le salaire mensuel qui sert de salaire net de référence est égal à la rémunération annuelle nette du travailleur, divisée par douze et plafonnée conformément à l'article 6 de la convention collective de travail précitée n°17.

Par "rémunération annuelle", il faut entendre: tout salaire, tout supplément ou toute prime perçus durant les douze derniers mois, à calculer à partir du dernier mois d'emploi, par le travailleur concerné, et pour lesquels des cotisations ont été versées à l'Office national de Sécurité sociale.

## **§3**

Si, suite à une suspension du contrat de travail durant les douze derniers mois, à compter du dernier mois d'emploi, le travailleur concerné n'a pas perçu une rémunération complète, les salaires versés durant cette période, serviront comme base de calcul pour la conversion en une rémunération annuelle complète, comme si il n'y aurait pas été des suspensions du contrat de travail.

## **§4**

En cas de passage d'un régime d'interruption de carrière à temps partiel, de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, à un régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire sera calculée sur la base du salaire de référence qui correspond au régime de travail antérieur à la réduction des prestations de travail.

## **§5**

L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail.

## **§6**

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours effective de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

## **Article 8**

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°130 et n° 131 du Conseil national du Travail, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière.

## **Article 9**

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 Waalse Gewest en de  
Duitstalige Gemeenschap**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 2019 betreffende het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere ontslagen werknemers die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een zwaar beroep en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 131 van de Nationale Arbeidsraad**

**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 de mannelijke en de vrouwelijke personeelsleden, zowel arbeiders als bedienden.

**Artikel 2**

**§ 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten met uitvoering 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 bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage 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.

**§2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt met name gesloten rekening houdend met:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;
- 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.

### **Artikel 3.**

#### **§1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt het toekennen, in geval van ontslag, van een recht op een bedrijfstoelage aan de werknemers die, op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 31 december 2020 59 jaar of ouder zijn en ten minste 33 jaar beroepsloopbaan hebben, op voorwaarde dat:

zij op het einde van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46, gesloten op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 46 sexies van 9 januari 1995, nummer 46 septies van 25 april 1995 en nummer 46 duodecies van 19 december 2001,

#### **§2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt eveneens het toekennen van een bedrijfstoelage aan de werknemers die, op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 31 december 2020 59 jaar of ouder zijn en ten minste 33 jaar beroepsloopbaan hebben, op voorwaarde: dat zij tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een zwaar beroep:

- 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;
- 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 bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014.

### **Artikel 4**

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden ter uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 31 december 2020 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 5**

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

### **Artikel 6**

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever of van het sociaal fonds op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk bepaalde gevallen.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

## **Artikel 7**

### **§1**

De aanvullende vergoeding is de tegemoetkoming ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het laatste netto referentieloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

### **§2**

Het maandloon dat dient als netto referentieloon is gelijk aan het jaarlijks nettoloon van de werknemer, gedeeld door twaalf en geplafonneerd overeenkomstig artikel 6 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Onder "jaarlijks loon", moet worden verstaan: elk loon, elk supplement of elke premie geïnd gedurende de laatste twaalf maanden, te berekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, door de betrokken werknemer, en voor dewelke bijdragen werden gestort aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

### **§3**

Als, ingevolge een schorsing van de arbeidsovereenkomst gedurende de laatste twaalf maanden, te tellen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, de betrokken werknemer geen volledig loon heeft ontvangen, zullen de lonen die werden gestort gedurende deze periode, als berekeningsbasis dienen voor de omzetting in een volledig jaarloon, alsof er geen schorsingen van de arbeidsovereenkomst zouden zijn geweest.

### **§4.**

In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referentieloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

### **§5**

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

### **§ 6**

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

## **Artikel 8**

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. 130 en nr. 131 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke of reglementaire bepalingen die ter zake toepasbaar zijn.

## **Artikel 9**

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