

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FLAMAND DE L'AIDE SOCIALE ET DES SOINS DE SANTÉ (331).	
Convention collective de travail du 4 octobre 2021 relative au 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, et portant exécution de la convention collective de travail n° 151 du Conseil national du Travail.	
Article 1.	
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé. Par "travailleurs", il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.	
Art. 2.	
La présente convention collective de travail est conclue en exécution de ; <i>explicitement</i> 1° la convention collective de travail n° 151 du 15 juillet 2021 du Conseil national du Travail, fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, 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; 2° la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, conclue le 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement; 3° 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 29 août 2021 (MB du 10 septembre 2021);	
Art. 3.	
Conformément à la convention collective de travail n° 151 du Conseil national du Travail, conclue le 15 juillet 2021, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail - sont âgés de 60 ans ou plus au cours de la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 au	

plus tard lors de la fin du contrat de travail, et qui peuvent justifier à ce moment-là d'une carrière professionnelle en tant que salarié d'au moins 33 ans, calculée et assimilée conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition que:

- ils aient, au moment de la fin du contrat de travail, travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n°16 du Conseil national du Travail 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 et ses modifications, à savoir qu'ils aient été habituellement occupés dans un régime de travail impliquant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des prestations exclusivement situées entre 6 heures et 24 heures et des prestations qui débutent habituellement à 5 heures.
- ou 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 civiles, 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 civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être comprise au sens de l'article 3, §1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir:

- a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent,

<p>il faut entendre que le service interrompu est le régime habituel du travailleur et qu'il n'est pas occasionnellement occupé dans un tel régime.</p> <p>c) Le travail sous un régime de travail visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990, et ses modifications.</p> <p>Commentaire: la condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2023 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière telle que fixée doit être remplie à la fin du contrat de travail.</p>	
<p>Art. 4.</p> <p>Le présent régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui, compte tenu de la procédure de concertation prévue par la convention collective n° 17 du Conseil national du travail, sont licenciés pendant la période de validité de la présente convention, sauf pour motifs graves.</p> <p>Les délais de préavis sont ceux prévus par la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.</p> <p>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 30 juin 2023, conserve le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise tel que défini dans la présente convention collective de travail.</p>	
<p>Art. 5.</p> <p>Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la loi.</p> <p>En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.</p>	
<p>Art. 6.</p> <p>§ 1er. 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</p>	

<p>entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage ordinaires.</p> <p>§ 2. Le salaire mensuel utilisé comme rémunération nette de référence équivaut au salaire annuel du travailleur divisé par douze, lequel est cependant plafonné conformément à l'article 6 de la convention collective de travail n°17 précitée.</p> <p>Par "salaire annuel", il convient d'entendre: tout salaire, tout supplément ou toute prime payés au travailleur concerné au cours des douze derniers mois à compter du dernier mois d'occupation, et pour lesquels des cotisations ont été versées à l'Office national de sécurité sociale.</p> <p>§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 de base de calcul pour la conversion en une rémunération annuelle complète, comme s'il n'y avait pas eu de suspensions du contrat de travail.</p> <p>§ 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.</p>	<p>Art. 7.</p> <p>L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.</p> <p>Art. 8.</p> <p>Le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé, conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, par un chômeur indemnisé.</p> <p>Ce remplacement ne doit pas nécessairement se faire dans le même service ou la même fonction que le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise.</p>
--	---

Toutefois, en vertu de l'article 9, §1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007, le directeur du bureau de chômage compétent peut octroyer une dispense de l'obligation de remplacement.	
Art. 9.	
Pour tout ce qui n'est pas explicitement prévu par la présente convention collective, il est fait application des dispositions de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, de la convention collective de travail n° 151 conclue le 15 juillet 2021 au sein Conseil national du travail, ainsi que de toutes les dispositions légales et réglementaires applicables.	
Art. 10.	
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.	
Elle entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.	
Art. 11.	
Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs, d'une part, et au nom des organisations d'employeurs, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire.	