

**Paritair Comité voor het beheer van gebouwen,
de vastgoedmakelaars en de dienstboden**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16
november 2021*

**WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG OP 58
JAAR EN 35 JAAR LOOPBAAN VOOR
MINDERVERVALIDE WERKNEMERS EN
WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE
PROBLEMEN**

HOOFDSTUK I-TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder "werknemers" alle werknemers zonder onderscheid naar gender.

HOOFDSTUK II - RECHTSGROND

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007)
- 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 nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN

Art. 3. § 1. De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen om een andere reden dan een dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden:

§ 2. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 58 jaar zoals voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst moet plaats vinden tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde bedraagt 58 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De loopbaanvoorwaarde bedraagt 35 jaar en moet vervuld zijn zowel tussen 1 januari 2021 en 30 juni 2023 als op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van lid 1 kan de loopbaanvoorwaarde bereikt worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat de leeftijd van 58 jaar bereikt wordt en het ontslag plaatsvindt tijdens de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§5. Bovendien moet de werknemer het bewijs leveren:

- voor de ~~mindervalide~~ ^{werknemers}, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.
- voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150.
- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150.

§ 6. De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, § 2 en § 3 vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 januari 2023 bij het Federaal agentschap voor

beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, § 4 en artikel 3, § 1 het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 7. De werknemer behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 3, § 2 en § 3 vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 ontslagen wordt;
- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoonde dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 erkend wordt.

HOOFDSTUK IV – TUSSENKOMST VAN HET FONDS

Art. 4. De vergoeding is ten laste van de werkgever.

De werkgever kan een aanvraag tot terugbetaling indienen bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector, hierna het Fonds genaamd, mits de ontslagen werknemer een ononderbroken anciënniteit van

5 jaar in de sector telt op het ogenblik van het ontslag.

De aanvragen moeten aan het Fonds gericht worden en de modaliteiten worden bepaald door de Raad van bestuur van het Fonds

Art. 5. In het geval dat de betrokken werknemer of de werkgever niet aan de voorwaarden van onderhavig hoofdstuk voldoet, zal het Sociaal Fonds, geval per geval, onderzoeken of het de bedrijfstoelage ten laste neemt.

HOOFDSTUK V - BEDRIJFSTOESLAG

Art. 6. 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.

HOOFDSTUK VI - GELDIGHEIDSDUUR

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.