

<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL          DU 1 JUILLET 2019 CONCLUE AU SEIN          DE LA COMMISSION PARITAIRE          AUXILIAIRE POUR LES EMPLOYES          RELATIVE AU REGIME DE CHOMAGE          AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE EN          EXECUTION DE LA CCT N° 130, CCT N°          131, CCT N° 138, CCT N° 139, CCT N° 132          ET DE LA CCT N° 140 CONCLUES AU          SEIN DU CONSEIL NATIONAL DU          TRAVAIL</p>	<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST          VAN 1 JULI 2019 GESLOTEN BINNEN HET          AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE          BEDIENDEN BETREFFENDE HET STELSEL          VAN WERKLOOSHEID MET          BEDRIJFSTOESLAG          IN UITVOERING VAN CAO NR 130, CAO NR          131, CAO NR 138 , CAO NR 139, CAO NR          132 EN CAO NR 140 GESLOTEN IN DE          NATIONALE ARBEIDSRAAD</p>
<p><b>Chapitre I<sup>er</sup> : champ d'application</b></p>	<p><b>Hoofdstuk I: toepassingsgebied</b></p>
<p><b>Art. 1.</b></p> <p><b>§ 1.</b>          La présente convention collective de travail          s'applique aux employeurs et employés des          entreprises relevant de la compétence de la          Commission Paritaire Auxiliaire pour les          employés.</p> <p><b>§ 2.</b>          On entend par "employés", les employés          masculins et féminins.</p>	<p><b>Art. 1.</b></p> <p><b>§ 1.</b>          Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van          toepassing op de werkgevers en bedienden          van de ondernemingen die tot de bevoegdheid          van het Aanvullend Paritair Comité voor de          bedienden behoren.</p> <p><b>§ 2.</b>          Onder "bedienden" wordt verstaan, de          mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p>
<p><b>Chapitre II : législation applicable</b></p>	<p><b>Hoofdstuk II : toepasselijke wetgeving</b></p>
<p><b>Art. 2.</b></p> <p>La présente convention collective du travail          est conclue</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en exécution de l'article 2 §1 jusqu'à          §3 de la Convention collective de          travail N° 130 du 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 »</li> <li>- et de la Convention collective de          travail n° 131 du 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 ».</li> <li>- et de la Convention collective de          travail N° 132 du 23 avril 2019          « fixant, à titre interprofessionnel</li> </ul>	<p><b>Art. 2.</b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is          gesloten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in uitvoering van artikel 2, §1 tot §3 van          Collectieve arbeidsovereenkomst Nr.          130 van 23 april 2019 " tot vaststelling,          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          gewerkt hebben in het bouwbedrijf en          arbeidsongeschikt zijn"</li> <li>- en van Collectieve          arbeidsovereenkomst Nr. 131 van 23          april 2019 " tot vaststelling op          interprofessioneel niveau, 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 gewerkt hebben in          het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt          zijn"</li> <li>- en van Collectieve          arbeidsovereenkomst Nr. 132 van 23</li> </ul>

<p>pour 2019-2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- et de l'article 2 §1 jusqu'à §3 de la Convention collective de travail N° 138 du 23 avril 2019 « fixant, pour la période du 1 janvier 2021 au 30 juin 2021, 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 »</li> <li>- et de la Convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019 « fixant à titre interprofessionnel pour 2021 et 2022, 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 ».</li> <li>- et de la Convention collective de travail N° 140 du 23 avril 2019 « fixant, à titre interprofessionnel pour 2021 et 2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd ».</li> </ul>	<p>april 2019 "tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en van artikel 2, §1 tot §3 van Collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 138 van 23 april 2019 " tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 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 gewerkt hebben in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn"</li> <li>- en van Collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 139 van 23 april 2019 " tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor voor 2021 en 2022 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 gewerkt hebben in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn"</li> <li>- en van Collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 140 van 23 april 2019 "tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen"</li> </ul>
<p><b>Chapitre III : licenciement</b></p> <p><b>Art. 3.</b></p> <p>L'indemnité complémentaire, instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux employés qui sont licenciés pour des raisons autres que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.</p>	<p><b>Hoofdstuk III: ontslag</b></p> <p><b>Art. 3.</b></p> <p>De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de bedienden die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en</p>

	die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.
<b>Chapitre IV : conditions d'âge et d'ancienneté</b>	<b>Hoofdstuk IV: leeftijds- en loopbaanvoorwaarden</b>
<b>Art. 4.</b>  La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, modifiée par la CCT nr 17 tricies sexies du 27 avril 2015, est abaissée à 59 pour les employés licenciés <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour autant que la personne concernée remplisse les conditions prévues par la CCT N° 130 et CCT N° 138 du CNT, notamment comme prévu dans l'article 7, à savoir une carrière professionnelle d'au moins 33 ans, dont <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail N° 46 du 23 mars 1990 au moment de la fin du contrat de travail</li> <li>- Soit pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 dernières années calendrier avant la fin u contrat de travail dans un métier lourd défini à l'article 7 de la CCT N° 130 et de la CCT N° 138. Ces périodes sont calculées de date à date.</li> </ul> </li> <li>• Et, en outre, au moins 10 ans chez le dernier employeur.</li> </ul> La condition d'âge de 59 ans susmentionnée doit être remplie au plus tard au 30 juin 2021 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.	<b>Art. 4.</b>  De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd door CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015, wordt verlaagd tot 59 jaar voor de bedienden die ontslagen worden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• voor zover de betrokkene voldoet aan de voorwaarden voorzien door cao nr. 130 en cao nr 138 van de NAR, meer bepaald zoals voorzien in artikel 7, met name een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar, waarvan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- minimaal 20 jaar in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst</li> <li>- hetzij gedurende minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, hetzij gedurende minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, in een zwaar beroep zoals bepaald in artikel 7 van cao nr 130 en van cao nr.138. Deze periodes zijn gerekend zijn van datum tot datum.</li> </ul> </li> <li>• en bovendien minstens 10 dienstjaren bij de laatste werkgever.</li> </ul> De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 59 jaar moet vervuld zijn uiterlijk op 30 juni 2021 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
<b>Art. 5.</b>  La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, modifiée par la CCT nr 17 tricies sexies du 27 avril 2015, est abaissée à 59 pour les employés licenciés <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour autant que la personne concernée remplisse les conditions prévues par la CCT N° 132 et de la CCT N° 140 du CNT, conclue en exécution de l'article 3§3, alinéa sept</li> </ul>	<b>Art. 5.</b>  De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd door CAO nr 17 tricies sexies van 27 april 2015 wordt verlaagd tot 59 jaar voor de bedienden die ontslagen worden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• voor zover de betrokkene voldoet aan de voorwaarden voorzien door cao nr. 132 en cao nr. 140 van de NAR, welke zijn gesloten om uitvoering te geven</li> </ul>

<p>et huit de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, à savoir une carrière professionnelle d'au moins 35 ans, dont</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail dans un métier lourd défini à l'article 3§3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Ces périodes sont calculées de date à date.</li> <li>• Et, en outre, au moins 10 ans chez le dernier employeur.</li> </ul> <p>La condition d'âge de 59 ans susmentionnée doit être remplie au plus tard au 30 juin 2021 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.</p>	<p>aan art.3§3, zevende en achtste lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, met name een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar, waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gedurende minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, hetzij gedurende minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, in een zwaar beroep zoals bepaald in artikel 3§3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, Deze periodes zijn gerekend zijn van datum tot datum.</li> <li>• en bovendien minstens 10 dienstjaren bij de laatste werkgever.</li> </ul> <p>De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 59 jaar moet vervuld zijn uiterlijk op 30 juni 2021 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst</p>
<p><b>Chapitre V : application de la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 du CNT</b></p>	<p><b>Hoofdstuk V: toepassing van CAO nr. 17 van 19 december 1974 van de NAR</b></p>
<p><b>Art. 6.</b></p> <p>Tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail est régi par les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail, et notamment l'article 4 bis qui prévoit le maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal.</p>	<p><b>Art. 6.</b></p> <p>Voor al wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing, waaronder artikel 4 bis dat voorziet in het behoud van de aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemer in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage die het werk als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep hervat.</p>
<p><b>Chapitre VI : durée de validité</b></p>	<p><b>Hoofdstuk VI: geldigheidsduur</b></p>
<p><b>Art. 7.</b></p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.</p>	<p><b>Art. 7.</b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021.</p>