

PARITAIR COMITÉ VOOR DE VLAAMSE WELZIJS- EN GEZONDHEIDSSECTOR (331)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 02/09/2019 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 van de Nationale Arbeidsraad

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.

Onder werknemers wordt verstaan: het vrouwelijk en mannelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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 is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- gewerkt hebben in 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, §3 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 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).

§2

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

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 in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2021 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 op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene 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 tussenkomst 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 netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2 Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3 Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§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 referteloon 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 alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, en de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FLAMAND DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SANTÉ (331)

Convention collective de travail du 02/09/2019 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 140 du Conseil National du Travail

Article 1^{er}

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ~~employés~~ ^{travailleurs} relevant de la commission paritaire du secteur flamand de la protection sociale et de la santé. Par ~~employés~~, on entend: les travailleurs et les domestiques, hommes et femmes.

Article 2

§1^{er}

La présente convention collective de travail est explicitement conclue en exécution de la convention collective de travail n° 140 du Conseil National du travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, 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 ;

§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 en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017) ;
- la convention collective de travail n° 17 (enregistrée le 31 décembre 1974 sous le n° 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 n° 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^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, pendant la validité de la présente convention collective de travail :

- sont dans la période du 1^{er} janvier 2021 et au plus tard le 30 juin 2021 âgés de 59 ans ou plus, et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, au moins 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, et
- ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd
 - 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
 - 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 "métier lourd" doit être entendue comme le contenu décrit à l'article 3, §3 de 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 13 décembre 2017 (M.B. du 21

décembre 2017).

§2.

La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2021 et au moment où le contrat de travail prend fin. La condition de carrière telle que déterminée doit être remplie à la fin du contrat de travail.

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 30 juin 2021, 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, 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 avait pas eu des suspensions du contrat de travail.

§4

En cas de passage d'un régime d'interruption de carrière à temps partiel, de crédit-temps, d'un congé thématique, 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 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, de la convention collective n° 140 conclue le 23 avril 2019 au sein 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. Elle produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.