

**PARITAIR COMITE VOOR DE GESUBSIDIEERDE INRICHTINGEN VAN HET
VRIJ ONDERWIJS
(PC 152)**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 31 mei 2017

betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en op de arbeiders en arbeidsters, hierna werknemers genoemd, van de hierboven vernoemde inrichtingen.

Algemene bepalingen

Art. 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 21 maart 2017, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 21 maart 2017, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan 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 bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 januari 2017;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT) en haar aanpassingen, 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;

Voorwaarden

Art 3. - Het SWT wordt toegestaan in alle gevallen van ontslag, behoudens ontslag om dringende reden, van een werknemer die aan volgende voorwaarden voldoet:

- voor de periode van 1 januari tot 31 december 2017 moet de werknemer cumulatief:
 - ✓ worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

- ✓ op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.
- voor de periode van 1 januari tot 31 december 2018 moet de werknemer cumulatief:
 - ✓ worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - ✓ op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

De werknemers dienen ontslagen te worden tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

Art 4. - De datum die in acht wordt genomen voor het bepalen van de leeftijd en voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrikt.

Aanvullende vergoeding

Art 5. - § 1. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de aanvullende vergoeding wordt berekend op 100% van het brutoloon.

§ 2. Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder zoals bepaald in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis (1/5 landingsbaan), en overstappen van de loopbaanvermindering naar het SWT, zal de aanvullende vergoeding van het SWT berekend worden op basis van het loon dat de werknemer verdiende voor hij zijn arbeidsprestaties verminderde.

§ 3. Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 55 jaar en ouder zoals bepaald in artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter (1/5 landingsbaan), en overstappen van de loopbaanvermindering naar het SWT, zal de aanvullende vergoeding van het SWT berekend worden op basis van het loon dat de werknemer verdiende voor hij zijn arbeidsprestaties verminderde.

Geldigheid

Art 6. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

COMMISSION PARITAIRE POUR LES INSTITUTIONS SUBVENTIONNÉES DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE
(CP 152)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 31 mai 2017 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés comptant une carrière longue

Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande et aux ouvriers et ouvrières, dénommés ci-après travailleurs, desdites institutions.

Dispositions générales

Art.2.

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail est formellement conclue en application de:

- la convention collective de travail n°124 du Conseil national du Travail, conclue le 21 mars 2017, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue;

- la convention collective de travail n°125 du Conseil national du Travail, conclue le 21 mars 2017, fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue.

§ 2. La présente convention collective de travail est également conclue vu:

- 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 30 janvier 2017;

- 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.

Conditions

Art. 3. - Le RCC est octroyé dans tous les cas de licenciement, sauf le licenciement pour motif grave, d'un travailleur satisfaisant aux conditions suivantes:

- pour la période de 1^{er} janvier au 31 décembre 2017, le travailleur doit cumulativement:

* être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus, au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la cessation du contrat de travail ;

* au moment de la cessation du contrat de travail, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié.

- pour la période de 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, le travailleur doit cumulativement:

* être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus, au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la cessation du contrat de travail ;

* au moment de la cessation du contrat de travail, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié.

Les travailleurs doivent être licenciés pendant la durée de validité de la présente cct.

Art. 4. - La date prise en compte pour la détermination de l'âge et le calcul de la condition d'ancienneté, est celle à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

Indemnité complémentaire

Art. 5. §1er. La déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour le calcul de l'indemnité complémentaire est calculée à 100% du salaire brut.

§2. Pour les ouvriers qui font usage du droit à une réduction des prestations de travail pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus, comme défini à l'article 9, §1^{er} de la convention collective de travail n° 77 bis (emploi de fin de carrière à 1/5), et passent de la diminution de carrière au RCC, l'indemnité complémentaire du RCC sera calculée sur la base du salaire que le travailleur percevait avant sa réduction des prestations de travail.

§3. Pour les ouvriers qui font usage du droit à une réduction des prestations de travail pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, comme défini à l'article 8, §1^{er} de la convention collective de travail n° 103 ter (emploi de fin de carrière à 1/5), et passent de la diminution de carrière au RCC, l'indemnité complémentaire du RCC sera calculée sur la base du salaire que le travailleur percevait avant sa réduction des prestations de travail.

Validité

Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.