

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	23/03/2017	2017-2700
ENREGISTREMENT	07/04/2017	138663/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 120

Séance du mardi 21 mars 2017

Convention collective de travail fixant, pour 2017 et 2018, 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

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 120 DU 21 MARS 2017 FIXANT, POUR 2017 ET 2018, 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

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 7, alinéa 2 qui dispose qu'une convention collective de travail peut être conclue au sein du Conseil national du Travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas ;

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 décembre 2014 ;

Vu la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976, enregistrée le 31 mars 1976 sous le numéro 3769/CO/CNT, n° 17 nonies du 7 juin 1983, enregistrée le 10 juin 1983 sous le numéro 9411/CO/CNT, n° 17 duodevicies du 26 juillet 1994, enregistrée le 9 août 1994 sous le numéro 36053/CO/300, n° 17 vicies du 17 décembre 1997 enregistrée le 22 décembre 1997 sous le numéro 46641/CO/300, n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001, enregistrée le 11 janvier 2002 sous le numéro 60497/CO/300, n° 17 vicies sexies du 7 octobre 2003, enregistrée le 31 octobre 2003 sous le numéro 68226/CO/300, n° 17 tricies du 19 décembre 2006, enregistrée le 12 janvier 2007 sous le numéro 81532/CO/300, et n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, enregistrée le 27 avril 2015 sous le numéro 126893/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 46 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, enregistrée le 4 avril 1990 sous le numéro 25097/CO/300, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, enregistrée le 24 janvier 1995 sous le numéro 37105/CO/300, n° 46 septies du 25 avril 1995, enregistrée le 9 mai 1995 sous le numéro 37671/CO/300 et n° 46 duodecies du 19 décembre 2001, enregistrée le 11 janvier 2002 sous le numéro 60498/CO/300 ;

[Texte]

Vu la convention collective de travail n° 111 du 27 avril 2015 fixant, pour 2015 et 2016, 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, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126895/CO/300 ;

Vu l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017, pour la période 2017-2018 ;

Vu la convention collective de travail n° 121 du 21 mars 2017, fixant, à titre interprofessionnel, pour 2017 et 2018, 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 ;

Considérant l'avis n° 2.025 émis par le Conseil national du Travail le 21 mars 2017 ;

Considérant qu'en exécution de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017 pour la période 2017-2018, il y a lieu de prévoir un droit à un régime particulier de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés dans le cadre d'un régime de travail de nuit, d'un métier lourd, ainsi que pour certains travailleurs en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le secteur de la construction ;

Considérant qu'il y a lieu, pour les branches d'activités qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, d'établir également un régime supplétif permettant de mettre en œuvre, l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations représentant les indépendants et les PME, agréées conformément à la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME

- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 21 mars 2017, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE II – CADRE INTERPROFESSIONNEL

Article 2

§ 1^{er} La présente convention collective de travail vise à octroyer un droit à un complément d'entreprise aux travailleurs qui peuvent justifier d'au moins 33 ans de passé professionnel et qui :

- Soit, sont licenciés en 2017, et sont âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail ;

- Soit, sont licenciés en 2018, et sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail.

Les travailleurs visés à l'alinéa précédent doivent en outre répondre aux conditions prévues aux paragraphes 2, 3 ou 4 du présent article.

§ 2. La présente convention collective de travail vise à octroyer un droit à un complément d'entreprise aux travailleurs visés au paragraphe 1^{er}, à condition :

a) qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodécies du 19 décembre 2001 ;

et

b) qu'ils relèvent d'une commission ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention collective de travail qui introduit ou prolonge un tel régime ;

§ 3. Cette convention collective vise également à octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs visés au § 1^{er}, à condition :

a) 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 calendrier, 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 calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;

et

- b) qu'ils relèvent d'une commission ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention collective de travail qui introduit ou prolonge un tel régime.

Pour l'application de la présente convention, l'on entend par métier lourd :

- 1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'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 n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes.
- 2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime.
- 3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Pour l'application du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, a), et du paragraphe 3, alinéa 2, 3°, sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

- 1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;
- 2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§ 4. Cette convention collective vise en outre à octroyer un complément d'entreprise aux travailleurs visés au § 1^{er} qui, au moment où ils sont licenciés, répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- ils ont été occupés par un employeur qui relève de la commission paritaire de la construction ;
- ils disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail ;
- dans la commission paritaire de la construction, une convention collective de travail doit avoir été conclue qui prévoit entre autres des conditions d'âge et de carrière qui ne peuvent être inférieures aux conditions prévues au § 1^{er}, ainsi qu'une condition relative à l'aptitude au travail.

§ 5. Cette convention collective de travail est conclue conformément à l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Commentaire

La présente convention collective de travail exécute l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise d'une part pour les travailleurs qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 33 ans et qui sont licenciés en 2017 et sont âgés de 58 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période s'étalant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Cette disposition est également mise en œuvre pour les travailleurs qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 33 ans et qui sont licenciés en 2018 et sont âgés de 59 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et pendant la période s'étalant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

CHAPITRE III – PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET CONDITIONS D'OCTROI D'UN RÉGIME DE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D'ACTIVITÉ QUI NE RELEVÉ PAS D'UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS

Article 3

La présente convention collective de travail vise également à instaurer, en dérogation à l'article 2, § 2, b), et § 3, b), un système d'octroi d'un régime de complément d'entreprise au bénéfice de certains travailleurs âgés licenciés, occupés dans une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

Article 4

En application de l'article 3, les employeurs ressortissant à une commission paritaire non instituée ou à une commission paritaire qui ne fonctionne pas peuvent mettre en œuvre, par voie d'adhésion, le régime visé à l'article 2 de la présente convention.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 5, ou d'une modification du règlement de travail.

Elle porte exclusivement sur le régime et ses conditions d'octroi, visés à l'article 2.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Article 5

L'acte d'adhésion est établi dans le respect de la procédure suivante et conformément au modèle figurant en annexe de la présente convention.

L'employeur communique le projet d'acte d'adhésion par écrit à chaque travailleur.

Pendant huit jours à dater de cette communication écrite, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations. Pendant ce même délai de huit jours, le travailleur ou son représentant peut également communiquer ses observations à l'inspecteur social chef de direction de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom du travailleur ne peut être ni communiqué, ni divulgué.

Passé ce délai de huit jours, l'employeur dépose l'acte d'adhésion au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagné du registre.

Article 6

En cas de litiges relatifs à l'application des articles 4 et 5 à l'exception de ceux portant sur le règlement de travail, le Conseil national du Travail, saisi par la partie la plus diligente, désignera, pour se prononcer, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

Commentaire

En ce qui concerne les litiges relatifs au règlement de travail, il est rappelé que ce sont les articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail qui s'appliquent.

Ceux-ci disposent que si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le ministre compétent en la matière, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, ou, lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, le fonctionnaire désigné par le Roi saisit le Conseil national du Travail qui désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.

CHAPITRE IV – MODALITÉS D'APPLICATION

Article 7

Le régime visé aux articles 2 et 3 bénéficie aux travailleurs qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 33 ans ou d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié plus longue, prévue dans une convention collective de travail du secteur de la construction et qui sont licenciés en 2017 sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et sont en outre âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail ou qui sont plus âgés conformément aux conditions qui sont prévues dans la convention collective de travail du secteur de la construction.

Le régime visé aux articles 2 et 3 bénéficie également aux travailleurs qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 33 ans ou d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié plus longue, prévue dans une convention collective de travail du secteur de la construction et qui sont licenciés en 2018 sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et sont en outre âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail ou qui sont plus âgés conformément aux conditions qui sont prévues dans la convention collective de travail du secteur de la construction.

En outre, les travailleurs visés aux alinéas 1^{er} et 2 doivent pouvoir justifier qu'au moment de la fin du contrat de travail :

- soit ils ont travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodécies du 19 décembre 2001 ;
- soit, ils ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendriers, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;

2° 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.

- soit ils ont été occupés par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, premier tiret, sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1° des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;

2° des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

Article 8

Le travailleur qui réunit les conditions prévues à l'article 7, alinéas 1^{er} et 3 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2017 maintient le droit à un complément d'entreprise.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues à l'article 7, alinéas 2 et 3 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018 maintient le droit à un complément d'entreprise.

Article 9

Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention et entre autres pour le montant du complément d'entreprise, il est fait application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976, n° 17 nonies du 7 juin 1983, n° 17 duodevicies du 26 juillet 1994, n° 17 vicies du 17 décembre 1997, n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001, n° 17 vicies sexies du 7 octobre 2003, n° 17 tricies du 19 décembre 2006 et n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015.

CHAPTRE VI – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 10

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Fait à Bruxelles, le vingt et un mars deux mille dix-sept.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

ANNEXE

MODÈLE

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 120 DU 21 MARS 2017 INSTAURANT ET DÉTERMINANT LA PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN RÉGIME DE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D'ACTIVITÉ QUI NE RELÈVE PAS D'UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS

ACTE D'ADHÉSION

À renvoyer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

- * Identification de l'entreprise :
- * Adresse :
.....
- * Numéro d'immatriculation à l'O.N.S.S. :
.....
- * Numéro de commission paritaire :

Je soussigné(e),, représentant l'entreprise susmentionnée, déclare adhérer à la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	23/03/2017	2017-2700
REGISTRATIE	07/04/2017	138663/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 120

Zitting van dinsdag 21 maart 2017

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor 2017 en 2018, 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 hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn

X X X

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 120 VAN 21 MAART 2017 TOT VASTSTELLING, VOOR 2017 EN 2018, VAN DE VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN BEDRIJFSTOESLAG IN HET KADER VAN HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 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 HEBBEN GEWERKT IN HET BOUWBEDRIJF EN ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met name artikel 7, tweede lid dat bepaalt dat in de Nationale Arbeidsraad een overeenkomst kan worden gesloten voor een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 bis van 29 januari 1976, geregistreerd op 31 maart 1976 onder het nummer 3769/CO/CNT, nr. 17 nonies van 7 juni 1983, geregistreerd op 10 juni 1983 onder het nummer 9411/CO/CNT, nr. 17 duodevicies van 26 juli 1994, geregistreerd op 9 augustus 1994 onder het nummer 36053/CO/300, nr. 17 vicies van 17 december 1997, geregistreerd op 22 december 1997 onder het nummer 46641/CO/300, nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nummer 60497/CO/300, nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003, geregistreerd op 31 oktober 2003 onder het nummer 68226/CO/300, nr. 17 tricies van 19 december 2006, geregistreerd op 12 januari 2007 onder het nummer 81532/CO/300 en nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015, geregistreerd op 27 april 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties als ook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, geregistreerd op 24 januari 1995 onder het nummer 37105/CO/300, nr. 46 septies van 25 april 1995, geregistreerd op 9 mei 1995 onder het nummer 37671/CO/300 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001, geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nummer 60498/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 van 27 april 2015 tot vaststelling, voor 2015 en 2016, 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 hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, geregistreerd op 27 april 2015 onder het nummer 126895/CO/300;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2017 gesloten voor de periode 2017-2018;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, 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 hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

Overwegende het advies nr. 2.025 dat de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017 heeft uitgebracht;

Overwegende dat, ter uitvoering van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2017 gesloten voor de periode 2017-2018, moet worden voorzien in het recht op een bijzonder stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers in het kader van een regeling van nachtarbeid, van een zwaar beroep, alsook voor sommige werknemers die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

Overwegende dat voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt ook moet worden voorzien in een suppletief stelsel waardoor artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten uitvoer kan worden gelegd;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen

- De organisaties die de zelfstandigen en de kmo's vertegenwoordigen, die zijn erkend overeenkomstig de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's

- De Boerenbond
- "La fédération wallonne de l'Agriculture"
- De Unie van de socialeprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 21 maart 2017 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK II – INTERPROFESSIONEEL KADER

Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het recht op een bedrijfstoelage toe te kennen aan werknemers die een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar kunnen aantonen en die:

- Hetzij worden ontslagen in 2017 en 58 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

- Hetzij worden ontslagen in 2018 en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De in het vorige lid bedoelde werknemers moeten bovendien voldoen aan de voorwaarden bepaald in de paragrafen 2, 3 of 4 van dit artikel.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een recht op een bedrijfstoelage toe te kennen aan de werknemers bedoeld in paragraaf 1, mits:

- a) zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001;

en

- b) zij ressorteren onder een paritair comité of subcomité dat een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten die een dergelijke regeling invoert of verlengt.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft ook tot doel een bedrijfstoelage toe te kennen aan werknemers bedoeld in § 1, mits:

- a) zij hebben gewerkt in een zwaar beroep:

- 1° 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;

- 2° 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;

en

- b) zij ressorteren onder een paritair comité of subcomité dat een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten die een dergelijke regeling invoert of verlengt.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder zwaar beroep verstaan:

- 1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- 2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder permanent wordt verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- 3° het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Voor de toepassing van paragraaf 2, eerste lid, a) en paragraaf 3, tweede lid, 3° wordt met de in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bedoelde werknemers gelijkgesteld, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

- 1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- 2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

- § 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft bovendien tot doel het recht op een bedrijfstoelage toe te kennen aan de werknemers bedoeld in §1 die op het ogenblik van hun ontslag voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
- ze werden tewerkgesteld door een werkgever die behoort tot het paritair comité voor het bouwbedrijf;
 - ze beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer;
 - in het paritair comité voor het bouwbedrijf moet een collectieve arbeidsovereenkomst zijn gesloten die onder andere voorziet in leeftijds- en loopbaanvoorwaarden die niet lager mogen zijn dan de voorwaarden bepaald in §1, en in een voorwaarde inzake arbeidsgeschiktheid.
- § 5. Deze arbeidsovereenkomst is gesloten overeenkomstig artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage enerzijds voor werknemers die een beroepsloopbaan van 33 jaar kunnen laten gelden en die ontslagen worden in 2017 en 58 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode vanaf 1 januari 2017 tot 31 december 2017.

Die bepaling wordt eveneens ten uitvoer gelegd voor de werknemers die een beroepsloopbaan van 33 jaar kunnen laten gelden en die ontslagen worden in 2018 en 59 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tijdens de periode vanaf 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

HOOFDSTUK III – PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN STELSEL VAN BEDIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFS-TAK DIE NIET ONDER EEN OPGERICHT PARITAIR COMITÉ RES-SORTEERT OF WANNEER HET OPGERICHTE PARITAIR COMITÉ NIET WERKT

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft ook tot doel, in afwijking van artikel 2, § 2, b) en § 3, b), te voorzien in een regeling voor de toekenning van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die tewerkgesteld zijn in een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt.

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 3 kunnen de werkgevers die ressorteren onder een paritair comité dat niet is opgericht of een paritair comité dat niet werkt het in artikel 2 van deze overeenkomst bedoelde stelsel ten uitvoer leggen door middel van toetreding.

Die toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 5 of een wijziging van het arbeidsreglement.

Zij heeft uitsluitend betrekking op het stelsel en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 2.

Ongeacht de vorm van de toetreding moet de neerlegging gebeuren bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 5

De toetredingsakte wordt opgesteld overeenkomstig de volgende procedure en volgens het model dat als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd.

Het ontwerp van toetredingsakte wordt door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld.

Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven. Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kan de werknemer of zijn vertegenwoordiger eveneens zijn opmerkingen meedelen aan de sociaal inspecteur-directiehoofd van de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waar de onderneming gevestigd is. De naam van de werknemer mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Na die termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 6

In geval van geschil betreffende de toepassing van de artikelen 4 en 5, met uitzondering van de geschillen inzake het arbeidsreglement, zal de Nationale Arbeidsraad, waarbij de zaak door de meest gereede partij aanhangig is gemaakt, teneinde uitspraak te doen het paritair comité aanwijzen waaronder de werkgevers met een soortgelijke activiteit ressorteren.

Commentaar

Wat de geschillen inzake het arbeidsreglement betreft, wordt in herinnering gebracht dat de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen van toepassing zijn.

Daarin is bepaald dat, indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, de bevoegde minister, die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, of, wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig maakt bij de Nationale Arbeidsraad die, teneinde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aanwijst waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGSREGELS

Artikel 7

Het in de artikelen 2 en 3 bedoelde stelsel geldt voor de werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekker van minstens 33 jaar kunnen laten gelden of een langere beroepsloopbaan als loontrekker, bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst van het bouwbedrijf en die ontslagen worden in 2017 behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien 58 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of die ouder zijn, overeenkomstig de voorwaarden waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van het bouwbedrijf voorziet.

Het in de artikelen 2 en 3 bedoelde stelsel geldt ook voor de werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekker van minstens 33 jaar kunnen laten gelden of een langere beroepsloopbaan als loontrekker, bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst van het bouwbedrijf en die ontslagen worden in 2018 behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of die ouder zijn, overeenkomstig de voorwaarden waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van het bouwbedrijf voorziet.

Die werknemers bedoeld in lid 1 en lid 2 moeten bovendien kunnen bewijzen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- hetzij ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001;
- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - 1° 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;

- 2° 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;
- hetzij tewerkgesteld zijn geweest door een werkgever die ressorteert onder het paritair comité van het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

Voor de toepassing van het vorige lid, eerste streepje wordt met de in artikel 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 bedoelde werknemers gelijkgesteld, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk is tewerkgesteld in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

1° de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

2° de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Artikel 8

De werknemer die voldoet aan de in artikel 7, lid 1 en lid 3 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2017 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

De werknemer die voldoet aan de in artikel 7, lid 2 en lid 3 bepaalde voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2018 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoelage.

Artikel 9

Voor de punten die deze overeenkomst niet regelt, onder andere het bedrag van de bedrijfstoelage, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 bis van 29 januari 1976, nr. 17 nonies van 7 juni 1983, nr. 17 duodevicies van 26 juli 1994, nr. 17 vicies van 17 december 1997, nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003, nr. 17 tricies van 19 december 2006 en nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015.

HOOFDSTUK VI – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 10

Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.

Gedaan te Brussel, op eenentwintig maart tweeduizend zeventien.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

MODEL

UITVOERING VAN ARTIKEL 4 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 120 VAN 21 MAART 2017 TOT INSTELLING EN VASTSTELLING VAN DE PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VAN DE VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN STELSEL VAN BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFS-TAK DIE NIET ONDER EEN OPGERICHT PARITAIR COMITE RESSORTEERT OF WANNEER HET OPGERICHTE PARITAIR COMITE NIET WERKT

TOETREDINGSAKTE

Terug te sturen aan de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

* Identificatie van de onderneming

* Adres
.....

* RSZ-inschrijvingsnummer
.....

* Nummer paritair comité

Ondergetekende,, die de voornoemde onderneming vertegenwoordigt, verklaart toe te treden tot de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017.