

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	23/03/2017	2017-2702
ENREGISTREMENT	07/04/2017	138665/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 122

Séance du mardi 21 mars 2017

Convention collective de travail 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, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 122 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, AYANT ÉTÉ OCCUPÉS DANS LE CADRE D'UN MÉTIER LOURD

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° 113 du 27 avril 2015 fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, 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, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126897/CO/300 ;

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

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

Considérant que l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise a prévu de relever, à partir d'une date fixée après avis du Conseil national du Travail, la condition d'âge pour l'octroi d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un travail de nuit mais que ce même arrêté royal prévoit qu'il peut y être dérogé à condition que la limite d'âge inférieure à 60 ans soit fixée, pour la période 2017-2018, dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal;

Considérant qu'en exécution de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017 pour la période 2017-2018, les partenaires sociaux se sont engagés à conclure une convention collective de travail en vue de prolonger de deux ans, en l'adaptant, le dispositif dérogatoire lié à la condition d'âge prévue à l'article 3, § 3, alinéa 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ;

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 – PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 1er

La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à l'article 3, § 3, alinéas 7 et 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Elle a pour objet de fixer, pour la période 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs âgés licenciés, qui ont été occupés dans un métier lourd.

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Article 2

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

CHAPITRE III – CADRE INTERPROFESSIONNEL DÉTERMINANT L'ÂGE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS LICENCIÉS QUI ONT ÉTÉ OCCUPÉS DANS LE CADRE D'UN MÉTIER LOURD

Article 3

§ 1^{er}. Pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 58 ans.

Le travailleur doit 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 fin du contrat de travail.

- § 2. Pour la période allant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 59 ans.

Le travailleur doit 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 fin du contrat de travail.

Commentaire

La présente convention collective de travail fait usage de la faculté de prolonger, en l'adaptant, le dispositif dérogatoire lié à la condition d'âge prévue par l'article 3, § 3, alinéa 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Les dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 sont valables pour une période de deux ans correspondant à deux périodes consécutives d'un an allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 et du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Pour la période 2017-2018, les secteurs peuvent conclure une convention collective de travail sectorielle en application de la présente convention.

Les secteurs qui souhaitent appliquer le régime dérogatoire lié à l'âge en application de l'article 3, § 3, alinéas 7 et 8 de l'arrêté royal doivent se référer explicitement à la présente convention en application de leur convention collective de travail.

La présente convention collective de travail pourra être prorogée ou adaptée après 2018 selon les mêmes modalités et pour une nouvelle période de deux ans, l'âge minimum de 59 ans pouvant être progressivement relevé, conformément à un calendrier prévu.

En cas de prorogation ou d'adaptation de la présente convention collective de travail après 2018, il est nécessaire que la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur concerné ait conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail du Conseil national du Travail, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure une convention collective de travail durant la période 2017-2018 en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n'empêche pas ces derniers d'en conclure une pour la période bisannuelle suivante en application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

CHAPITRE IV – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2017 et cessera 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.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	23/03/2017	2017-2702
REGISTRATIE	07/04/2017	138665/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 122

Zitting van dinsdag 21 maart 2017

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, 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

x x x

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 122 VAN 21 MAART 2017 TOT VASTSTELLING OP INTERPROFESSIONEEL NIVEAU, VOOR 2017 EN 2018, 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

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 collectieve arbeidsovereenkomst 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. 113 van 27 april 2015 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2015-2016, 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, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126897/CO/300;

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

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

Overwegende dat artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, vanaf een datum bepaald na advies uitgebracht door de Nationale Arbeidsraad, voorziet in de verhoging van de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers die gewerkt hebben in het kader van nachtarbeid, maar dat krachtens datzelfde koninklijk besluit ervan kan worden afgeweken, mits de leeftijdsgrens onder de 60 jaar voor de periode 2017-2018 is vastgesteld in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard;

Overwegende dat, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2017, de sociale partners er zich toe hebben verbonden een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om de afwijkende regeling in verband met de leeftijdsvoorwaarde bepaald in artikel 3, § 3, zevende lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, met aanpassing ervan te verlengen met twee jaar;

Hebben de navolgende Interprofessionele organisaties van werkgevers en 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 Socialprofitondernemingen
- 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 – DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze overeenkomst is gesloten om uitvoering te geven aan artikel 3, § 3, zevende en achtste lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Zij heeft tot doel voor de periode 2017-2018 de leeftijd vast te stellen vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

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

HOOFDSTUK III – INTERPROFESSIONEEL KADER TOT VASTSTELLING VAN DE LEEFTIJD DIE VAN TOEPASSING IS OP DE WERKNEMERS IN EEN ZWAAR BEROEP DIE WORDEN ONTSLAGEN

Artikel 3

§ 1. Voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 58 jaar.

De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

- § 2. Voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar.

De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt gebruik van de mogelijkheid om de afwijkende bepaling in verband met de leeftijdsvoorwaarde bepaald in artikel 3, § 3, achtste lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, met aanpassing ervan te verlengen.

De bepalingen bedoeld in de paragrafen 1 en 2 gelden voor een periode van twee jaar overeenkomend met twee opeenvolgende periodes van een jaar, namelijk van 1 januari 2017 tot 31 december 2017, en van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

Voor de periode 2017-2018 kunnen de sectoren een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met toepassing van deze overeenkomst.

De sectoren die de afwijkende regeling in verband met de leeftijd met toepassing van artikel 3, §3, zevende en achtste lid van het koninklijk besluit, willen toepassen, moeten uitdrukkelijk verwijzen naar deze overeenkomst met toepassing van hun collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan na 2018 worden verlengd of aangepast volgens dezelfde nadere regels en voor een nieuwe periode van twee jaar, waarbij de minimumleeftijd van 59 jaar geleidelijk kan worden verhoogd volgens een vooropgesteld tijdpad.

In geval van verlenging of aanpassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst na 2018, moet het voor de betrokken werknemer bevoegde paritair comité of subcomité voor de geldigheidsduur van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarin uitdrukkelijk is vermeld dat die collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Het feit dat de sectoren tijdens de periode 2017-2018 geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende twee jaar met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 4

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.
