

**Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et
des aides seniors de la Communauté française, de la Région
wallonne et de la Communauté germanophone**

**Convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément
d'entreprise du 12 décembre 2014**

Chapitre I. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services qui ressortissent à la compétence de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par "travailleurs" on entend : le personnel employé masculin et féminin à l'exception des Aides familiales.

Chapitre II. Principes

Article 2

La présente convention collective de travail a pour but d'instaurer un régime d'indemnisation complémentaire applicable à certains travailleurs âgés dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension).

Elle a été mise au point en prenant pour base :

- a) la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 conclue au Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 (MB 31.01.1975) et les arrêtés qui la modifient;
- b) l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (MB 11.12.1992) et les arrêtés qui modifient ou remplacent cet arrêté ;
- c) l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations (MB 08.06.2007) et les arrêtés qui modifient ou remplacent cet arrêté.

Chapitre III. Licenciement

Article 3

L'indemnité complémentaire, instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux travailleurs qui sont licenciés durant la durée de validité de la présente convention pour des raisons autres que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

Chapitre IV. Conditions d'âge et de carrière

Article 4

§ 1^{er}. Les travailleurs doivent satisfaire à des conditions liées à l'âge et à la carrière professionnelle.

§ 2. La condition d'âge est de 60 ans minimum.

La condition d'âge susmentionnée doit être remplie dans la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017 et, de plus, au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.

§ 3. La condition de carrière professionnelle est déterminée de la manière suivante :

- 1° 40 ans pour les travailleurs masculins;
- 2° 31 ans pour les travailleurs féminins.

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée, pour les travailleurs féminins, à 32 ans à partir du 1er janvier 2016 et, à 33 ans à partir du 1er janvier 2017.

La condition de carrière susmentionnée doit être remplie au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.

L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise aux travailleurs qui rencontrent les conditions reprises ci-dessus.

Chapitre V. Remplacement

Article 5

L'employeur est obligé de remplacer le travailleur licencié visé à l'article 3 et qui, à la fin de son contrat de travail, n'a pas atteint l'âge de 62 ans par un chômeur complet indemnisé dont le régime de travail comprend en moyenne au moins le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le régime de travail du chômeur avec complément d'entreprise qu'il remplace.

Les dispositions prévues par le chapitre V de l'arrêté-royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et qui concernent le remplacement sont applicables.

Chapitre VI. Montant et paiement de l'indemnité complémentaire

Article 6

L'indemnité complémentaire, à charge de l'employeur, est calculée comme prévu aux articles 5 à 10 inclus de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Lors du passage éventuel d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou de réduction des prestations de travail dans le cadre de la convention collective de travail n°77bis conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 2001 modifiée par la convention n°77ter du 10 juillet 2002, et la convention 77quater du 30 mars 2007, et dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, et les arrêtés royaux qui les modifient, à la prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur base de la rémunération perçue avant la réduction des prestations de travail.

Chapitre VII. Application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail

Article 7

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.

Chapitre VIII. Durée de validité

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une période de trois ans. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

**Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins-
en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap,
het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap**

**Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag
van 12 december 2014.**

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de diensten die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Onder « werknemers » verstaat men : het mannelijke en vrouwelijke bediendenpersoneel met uitzondering van de gezinshulpen.

Hoofdstuk II. Beginselen

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een stelsel in te voeren voor een bijkomende vergoeding die van toepassing is op bepaalde oudere werknemers in het kader van het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen).

Ze werd opgemaakt op basis van :

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten bij de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 16 januari 1975 (BS 31.01.1975) en de besluiten die ze wijzigen;
- b) het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (BS 11.12.1992) en de besluiten die dit besluit wijzigen of vervangen;
- c) het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (BS 08.06.2007) en de besluiten die dit besluit wijzigen of vervangen.

Hoofdstuk III. Ontslag

Artikel 3

De bijkomende vergoeding die wordt ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst om andere redenen dan dwingende redenen en die voldoen aan de volgende voorwaarden.

Hoofdstuk IV. Voorwaarden inzake leeftijd en loopbaan

Artikel 4

§ 1^{er}. De werknemers moeten voldoen aan voorwaarden inzake leeftijd en beroepsloopbaan.

§ 2. Op het vlak van de leeftijdsvoorwaarde moet men minstens 60 jaar oud zijn.

Aan bovengenoemde leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan in de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2017 en bovendien ten laatste op het moment waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

§ 3. De voorwaarde inzake beroepsloopbaan wordt bepaald als volgt:

1° 40 jaar voor de mannelijke werknemers;

2° 31 jaar voor de vrouwelijke werknemers.

De beroepsloopbaan bedoeld in bovenstaand lid wordt voor de vrouwelijke werknemers op 32 jaar gebracht vanaf 1 januari 2016 en op 33 jaar vanaf 1 januari 2017.

Aan bovenstaande voorwaarde inzake loopbaan moet worden voldaan uiterlijk op het moment waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toe te kennen aan de werknemers die voldoen aan bovenstaande voorwaarden.

Hoofdstuk V. Vervanging

Artikel 5

De werkgever is verplicht de in artikel 3 bedoelde werknemer die wordt ontslagen en die aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst de leeftijd van 62 jaar niet heeft bereikt, te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigd werkloze wiens arbeidsstelsel gemiddeld ten minste hetzelfde aantal werkuren per arbeidscyclus omvat als het arbeidsstelsel van de werkloze met bedrijfstoelage die hij vervangt.

De bepalingen beschreven in hoofdstuk V van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en die betrekking hebben op de vervanging, zijn van toepassing.

Hoofdstuk VI. Bedrag en betaling van de bijkomende vergoeding

Artikel 6

De bijkomende vergoeding, die ten laste van de werkgever is, wordt berekend zoals bepaald in de artikelen 5 tot en met 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 van 19 december 1974.

Bij een eventuele overgang van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering of beperking van de arbeidsprestaties naar conventioneel brugpensioen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis die op 19 december 2001 bij de Nationale Arbeidsraad werd gesloten en die werd gewijzigd door de overeenkomst nr77ter van 10 juli 2002 en de overeenkomst 77 quater van 30 maart 2007 en in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en de koninklijke besluiten die deze wijzigen, zal de bijkomende vergoeding voor het brugpensioen worden berekend op basis van het loon dat men kreeg vóór de beperking van de arbeidsprestaties.

Hoofdstuk VII. Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad

Artikel 7

Alles wat niet uitdrukkelijk is vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt geregeld door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad.

Hoofdstuk VIII. Geldigheidsduur

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van drie jaar. Ze treedt in werking op 1 januari 2015 en loopt af op 31 december 2017.