

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 du 26 juin 2017 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et concernant l'exécution des conventions collectives de travail n° 124 et n° 125 du Conseil national du Travail

Neerlegging-Dépôt: 06/07/2017
Regist.-Enregistr.: 04/08/2017
N°: 140845/CO/318.01

Chapitre 1^{er} - 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 : les aides familiales et aides seniors, les aides ménagères et le personnel ouvrier masculin et féminin.

Chapitre 2 - 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 (Moniteur belge du 31 janvier 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 (Moniteur belge du 11 décembre 1992) et les arrêtés qui modifient ou remplacent cet arrêté ;
- c) L'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension convention dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (Moniteur belge du 8 juin 2007) et les arrêtés qui modifient ou remplacent cet arrêté ;
- d) Convention collective de travail n° 124 du 21 mars 2017 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.
- e) 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.

Chapitre 3 - 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 4 - conditions d'âge et de carrière

Article 4

1. Les travailleurs doivent satisfaire à des conditions liées à l'âge et à la carrière professionnelle
2. La condition d'âge susmentionnée doit être remplie dans la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 et, de plus, au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.
- 3. Le régime visé à l'article 2 de la présente convention bénéficie aux travailleurs qui peuvent se prévaloir, au moment de la fin du contrat de travail, d'au moins 40 ans de passé professionnel en tant que travailleur salarié et qui sont licenciés en 2017, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et qui 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 ;
- 4. Le régime visé à l'article 2 de la présente convention bénéficie en outre aux travailleurs qui peuvent se prévaloir, au moment de la fin du contrat de travail, d'au moins 40 ans de passé professionnel en tant que travailleur salarié et qui sont licenciés en 2018, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, et qui 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.

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 5 - 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 5 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 6 - montant et paiement de l'indemnité complémentaire

Article 6

L'indemnité complémentaire, à charge de l'employeur et administrativement versée par le fonds social, 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° 77 bis conclue au sein du Conseil national du travail du 19 décembre 2001, modifiée par la convention n° 77 ter du 10 juillet 2002 et la convention n° 77 quater 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 la base de la rémunération perçue avant la réduction des prestations de travail.

Article 7

Le fonds social pour les services des aides familiales et des aides seniors est chargé du paiement des indemnités complémentaires en cas de chômage avec complément d'entreprise (prépension) et de la gestion des dossiers y relatifs.

Le « fonds social pour les services des aides familiales et aides seniors » s'engage, dans les limites de ses possibilités financières, à assurer le paiement des indemnités complémentaires de prépension des aides familiales, des aides seniors et du personnel ouvrier jusqu'à leur terme, c'est-à-dire jusqu'à la date à laquelle les travailleurs visés à l'article 1 atteignent l'âge légal de la prise de cours de la pension de retraite.

Article 8

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les employeurs s'engagent à prendre en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension au cas où le conseil d'administration du fonds social opposerait un refus motivé d'en assurer le paiement et à assurer l'alimentation financière du fonds social afin de garantir la continuité des obligations de celui-ci en matière de prépension du personnel visé à l'article 1^{ier} de la présente convention.

Chapitre 7 - application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail

Article 9

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, des conventions

collectives de travail précitées n° 124 et n° 125 du Conseil national du Travail, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière.

Chapitre 8 - durée de la validité

Article 10

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets à partir du 1er janvier 2017. Elle cessera de produire ses effets le 31 décembre 2018.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2017 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 124 en nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de diensten die vallen onder de bevoegdheid 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: de gezins- en bejaardenhulpers, de huishoudhulpers en het mannelijk en vrouwelijk werkliedenpersoneel.

Hoofdstuk 2 : principes

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een aanvullend uitkeringsstelsel in te voeren dat toepasbaar is op sommige oudere werknemers in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen).

Zij werd opgesteld met als basis:

- a) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975) en de besluiten tot wijziging ervan;
- b) Het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (Belgisch Staatsblad van 11 december 1992) en de besluiten die dit besluit wijzigen of vervangen.
- c) Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) en de besluiten die dit besluit wijzigen of vervangen.
- d) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van 21 maart 2017 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan.
- e) 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

Hoofdstuk 3: ontslag

Artikel 3

De aanvullende uitkering 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 de dringende reden en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

Hoofdstuk 4 : leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Artikel 4

1. De werknemers moeten voldoen aan voorwaarden in verband met de leeftijd en de beroepsloopbaan.
2. De hoger vermelde leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan in de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 en, bovendien, uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. Het stelsel bedoeld in artikel 2 van deze overeenkomst komt ten goede aan de werknemers die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 40 jaar beroepsverleden als loontrekkend werknemer kunnen bewijzen en die in 2017 worden ontslagen, behalve in geval van dringende reden in de zin van de wetgeving over de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien 58 jaar of ouder zijn op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
4. Het stelsel bedoeld in artikel 2 van deze overeenkomst komt ten goede aan de werknemers die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 40 jaar beroepsverleden als loontrekkend werknemer kunnen bewijzen en die in 2018 worden ontslagen, behalve in geval van dringende reden in de zin van de wetgeving over de arbeidsovereenkomsten, en die bovendien 59 jaar of ouder zijn op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

De bovenvermelde loopbaanvoorwaarde moet worden voldaan uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

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

Hoofdstuk 5: vervanging

Artikel 5

De werkgever is verplicht om de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 3 en die, op 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 arbeidsuren per arbeidscyclus omvat als het arbeidsstelsel van de werkloze met bedrijfstoelage die hij vervangt.

De bepalingen waarin voorzien is in hoofdstuk 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en die de vervanging betreffen, zijn toepasbaar.

Hoofdstuk 6 : bedrag en betaling van de aanvullende vergoeding

Artikel 6

De aanvullende vergoeding, ten laste van de werkgever en administratief gestort door het sociaal fonds, wordt berekend zoals bepaald in de artikelen 5 tot en met 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Bij de eventuele overgang van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001, gewijzigd door de overeenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 en van de overeenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 en in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en de koninklijke besluiten tot wijziging ervan, naar het conventioneel brugpensioen, zal de aanvullende vergoeding bij brugpensioen worden berekend op basis van de bezoldiging ontvangen vóór de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 7

Het sociaal fonds voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp staat in voor de betaling van de aanvullende vergoedingen in geval van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen) en voor het beheer van de dossiers in verband hiermee.

Het "sociaal fonds voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp" verbindt zich ertoe om, binnen de beperkingen van zijn financiële mogelijkheden, in te staan voor de betaling van de aanvullende vergoedingen bij brugpensioen van de gezins- en bejaardenhelpers en van het werkliedenpersoneel tot aan hun eindtermijn, dit wil zeggen tot de datum waarop de werknemers bedoeld in artikel 1 de wettelijke leeftijd bereiken waarop het rustpensioen ingaat.

Artikel 8

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verbinden de werkgevers zich ertoe om de betaling van de aanvullende vergoeding bij brugpensioen ten laste te nemen in het geval waarin de raad van bestuur van het sociaal fonds een gemotiveerde weigering zou indienen voor de betaling en de financiële voorziening van het sociaal fonds teneinde de continuïteit van de verplichtingen ervan te waarborgen inzake brugpensioen van het personeel bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst.

Hoofdstuk 7 : toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad

Artikel 9

Voor alles wat niet uitdrukkelijk bepaald is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974,

van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 124 en nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke of reglementaire bepalingen ter zake worden toegepast

Hoofdstuk 8: geldigheidsduur

Artikel 10

Deze collectieve s arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking met ingang van 1 januari 2017. Zij loopt ten einde op 31 december 2018.