

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 318.02)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 MAART 2017 INZAKE DE REGELING VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF DE LEEFTIJD VAN 58/59 JAAR IN TOEPASSING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NUMMER 122 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

**Hoofdstuk I. Toepassingsgebied**

**Art. 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse Gemeenschap. Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

**Hoofdstuk II. Doelstelling**

**Art. 2.**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 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 in een zwaar beroep 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;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, 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;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

**Hoofdstuk III Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage**

**Art. 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst opent geen recht op SWT, maar bepaalt de voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen opdat hij/zij na ontslag door de werkgever een beroep kan doen op SWT. Een werknemer kan in ieder geval niet eisen dat de werkgever in het kader van SWT de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigt. De werkgever zal evenwel aanvragen tot SWT van werknemers met minstens 15 jaar sectoranciënniteit positief benaderen.

**Art. 4**

Om te kunnen genieten van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst dienen de werknemers te voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 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, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep

Van deze 35 jaar moeten :

- o ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- o ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3 § 3 van 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.

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

#### **Art. 5**

De werknemers bedoeld in artikel 4 hebben na ontslag recht op een aanvullende vergoeding zoals bedoeld in hoofdstuk III van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

#### **Art. 6**

De toepassingsmodaliteiten van dit SWT worden vastgesteld op het vlak van de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen, daarbij rekening gehouden met de bepalingen van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

### **Hoofdstuk IV Slotbepalingen**

#### **Art. 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DES AIDES FAMILIALES ET DES AIDES SENIORS  
DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 318.02)**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 MARS 2017 RELATIVE AU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC  
COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE L'ÂGE DE 58/59 ANS EN APPLICATION DE LA CONVENTION  
COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 122 du CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

**Chapitre I<sup>er</sup>. Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services d'aide aux familles (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande.

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

**Chapitre II. Objectif**

Art. 2

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est formellement conclue en application de la convention collective de travail n°122 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 été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

§ 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;
- 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.
- la convention collective de travail n°46 (enregistrée le 4 avril 1990 sous le numéro 25097/CO/300), et ses adaptations, conclue au sein du Conseil national du Travail le 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.

**Chapitre III. Régime de chômage avec complément d'entreprise**

Art. 3

La présente convention collective de travail n'ouvre aucun droit au RCC mais définit les conditions auxquelles le travailleur doit satisfaire pour pouvoir bénéficier du RCC, après licenciement par

l'employeur. Un travailleur ne peut en tout cas pas exiger que l'employeur mette un terme unilatéralement au contrat de travail dans le cadre du RCC. L'employeur considérera néanmoins de manière positive les demandes de RCC émanant de travailleurs comptant au moins 15 ans d'ancienneté sectorielle.

#### Art. 4

Pour pouvoir bénéficier des dispositions de la présente convention collective de travail, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- soit être licenciés en 2017 et être âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail, soit être licenciés en 2018 et être âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail, et
- pouvoir justifier, au moment de la cessation du contrat de travail, de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et avoir été occupé dans le cadre d'un métier lourd.

De ces 35 ans :

- o soit au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
- o soit au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

La notion de métier lourd doit être entendue comme le contenu décrit à l'article 3, § 3 de 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.

Les travailleurs doivent être licenciés pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

#### Art. 5

Après licenciement, les travailleurs visés à l'article 4 ont droit à une allocation complémentaire telle que visée au chapitre III de la convention collective de travail n°17.

#### Art. 6

Les modalités d'application de ce RCC sont fixées au niveau des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, compte tenu des dispositions de ladite convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

### **Chapitre IV. Dispositions finales**

#### Art. 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.