

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN
HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP
(319.01)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2015
betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag
vanaf de leeftijd van 60 jaar**

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Behoudens voor de in onderhavige afwijkende bedingen, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gebonden aan de regelen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 op 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16 januari 1975, en van het Koninklijk Besluit van 3/5/2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

**HOOFDSTUK 2. INVOERING VAN EEN STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET
BEDRIJFSTOESLAG**

Artikel 3

Het in onderhavige cao bedoelde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt voorzien voor de werknemers die:

1° de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt hebben of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2017;

2° voldoen aan de ter zake geldende loopbaanvoorwaarden van 40 jaar voor mannen. Voor vrouwen is volgende afwijking van toepassing : 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016, 33 jaar in 2017 en volgende conform art 2§1 ten tweede van het Koninklijk Besluit van 3/5/2007.

Artikel 4

De bovenvermelde werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding ten

laste van hun werkgever(s), voor zover zij aan de voorwaarden voldoen bepaald bij de artikelen 5 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 3. TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 5

Voor de algemene toepassingsmodaliteiten wordt verwezen naar de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, inzonderheid met betrekking tot de algemene toekenningsvoorwaarden, de bepalingen van het bedrag, de berekening en de aanpassing van de aanvullende vergoeding, het cumulatieverbod met andere voordelen, de te volgen ontslagprocedure en de duur van de opzeggingstermijn.

Artikel 6

Komen in aanmerking voor het verkrijgen van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de werknemers die aan volgende voorwaarden voldoen:

1. verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst
2. niet ontslagen zijn om dringende redenen;
3. ten laatste de dag waarop de opzeggingstermijn effectief verstrijkt, de leeftijdsvoorwaarde voorzien in artikel 3 vervullen. De opzeggingstermijn mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover aan de leeftijdsvoorwaarde wordt voldaan tijdens deze geldigheidsduur.
4. op het ogenblik van de toepassing van het stelsel werkloosheidsuitkeringen ontvangen, behoudens in geval de Wet het anders voorziet.
Het zal de werkgever toegelaten zijn op elk ogenblik het bewijs op te vragen van de vervulling van deze voorwaarde.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen zoals hiervoor bedoeld als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon.

In geval van overgang naar een brugpensioenstelsel vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding

voor het brugpensioen berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 8

Op de aanvullende vergoeding worden desgevallend de wettelijke inhoudingen ten laste van de werknemers verricht.

Artikel 9

De werknemer die gebruik maakt van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vervangt, wordt in dienst genomen met een contract van onbepaalde duur.

Indien de werknemer die gebruik maakt van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag niet vervangen wordt, motiveert en agendeert de werkgever deze niet-vervanging voorafgaandelijk aan de werknemersvertegenwoordiging in de sociale overlegorganen van de onderneming”.

Artikel 10

Het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gaat in elk geval verloren bij het overlijden van de betrokkene.

Artikel 11

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien gelden de wettelijke en reglementaire bepalingen.

HOOFDSTUK 4. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/12/2014 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar (registratienummer 125169).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
D'ÉDUCATION ET D'HÉBERGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (319.01)**

**Convention collective de travail du 30 mars 2015 relative au régime de
chômage avec complément d'entreprise (RCC) à partir de l'âge de 60 ans**

CHAPITRE 1^{er}, CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01).

Par « travailleurs », on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Sauf pour ce qui concerne les dispositions dérogatoires prévues ci-après, la présente convention collective de travail est liée aux règles reprises dans la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

**CHAPITRE 2, INSTAURATION D'UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT
D'ENTREPRISE**

Article 3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé dans la présente CCT est prévu pour les travailleurs :

1. ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, l'âge de 60 ans ou plus ;
2. satisfaisant aux conditions de carrière en vigueur en la matière :
 - pour les hommes : 40 ans ;
 - pour les femmes, la dérogation suivante est d'application : 31 ans en 2015, 32 ans en 2016, 33 ans en 2017 et ainsi de suite, conformément à l'art. 2 §1^{er}, 2^o de l'Arrêté royal du 03/05/2007.

Article 4

Les travailleurs susmentionnés ont droit à une indemnité complémentaire à charge de leur(s) employeur(s) pour autant qu'ils satisfassent aux conditions fixées aux articles 5 à 7 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE 3. MODALITÉS D'APPLICATION

Article 5

Pour les modalités générales d'application, on se réfère aux dispositions prévues dans la convention collective de travail n°17, en particulier celles relatives aux conditions générales d'octroi, aux dispositions concernant le montant, le calcul et l'adaptation de l'indemnité complémentaire, l'interdiction de cumul avec d'autres avantages, la procédure à suivre lors du licenciement et la durée du délai de préavis.

Article 6

Peuvent prétendre à l'obtention du régime de chômage avec complément d'entreprise, les travailleurs qui remplissent les conditions suivantes :

1. être lié par un contrat de travail ;
2. ne pas être licencié pour motif grave ;
3. au plus tard le jour de l'expiration effective du délai de préavis, remplir la condition d'âge prévue à l'article 3. Le délai de préavis peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente convention collective de travail pour autant qu'il soit satisfait à la condition d'âge au cours de cette durée de validité ;
4. au moment de l'application du régime, recevoir des allocations de chômage, sauf dans les cas où la Loi en dispose autrement.

Il sera permis à l'employeur de requérir à tout moment la preuve que cette dernière condition est remplie.

Article 7

L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur prévue par la convention collective de travail n°17 susmentionnée. Elle s'élève à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et les allocations de chômage normales.

Le salaire mensuel qui sert de salaire de référence net est égal au salaire annuel du travailleur divisé par douze, limité toutefois conformément à l'article 6 de la convention collective de travail n°17 précitée.

Par « salaire annuel », il faut entendre : tout salaire, tout supplément ou prime pendant les douze derniers mois, à compter du dernier mois de travail, payé au travailleur concerné et pour lequel des cotisations ont été payées à l'Office national de sécurité sociale.

Si le travailleur concerné, en raison de la suspension du contrat de travail pendant les douze derniers mois, à compter du dernier mois de travail, n'a pas reçu de rémunération complète, les salaires payés durant cette période tels que visés ci-dessus serviront de base de calcul pour la conversion en un salaire annuel complet.

En cas de passage d'une interruption de carrière à temps partiel, d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière ou d'une réduction des prestations de travail à mi-temps à un régime de prépension, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur la base du salaire de référence correspondant au régime de travail précédant la réduction des prestations de travail.

Article 8

Sur l'indemnité complémentaire seront effectuées, le cas échéant, les retenues légales à la charge des travailleurs.

Article 9

Le travailleur qui remplace le travailleur qui recourt au régime de chômage avec complément d'entreprise est engagé sous contrat à durée indéterminée.

Si le travailleur qui recourt au régime de chômage avec complément d'entreprise n'est pas remplacé, l'employeur motive préalablement ce non-remplacement auprès des représentants des travailleurs et l'inscrit à l'ordre du jour de la réunion des organes de concertation sociale de l'entreprise.

Article 10

Le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise s'éteint en tout cas au décès de l'intéressé.

Article 11

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on appliquera les dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE 4. DURÉE DE VALIDITÉ

Article 12

La présente convention collective de travail remplace celle du 10/12/2014 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à partir de l'âge de 60 ans (n° d'enregistrement 125169).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2017.