

**Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone**

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

**Convention collective de travail du 18 juin 2015 instaurant un régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2015 tot instelling van een regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar**

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que pour les établissements et services de la Région wallonne exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale se situe en Région wallonne.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die erkend en/of gesubsidieerd worden door de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap of de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook voor de inrichtingen en diensten van het Waals Gewest die dezelfde activiteiten uitoefenen en die noch erkend noch gesubsidieerd worden.

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

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

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de :

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

1° la convention collective de travail n°111 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, fixant, pour 2015 et 2016, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 27 april 2015, tot vaststelling, voor 2015 en 2016, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn

2° la convention collective de travail n°112 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 27 april 2015, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2015 en 2016, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;

3° la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

4° 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 ;

5° l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Art. 3. Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention s'applique aux travailleurs qui :

1° au moment de la fin de leur contrat de travail, sont âgés de 58 ans ou plus.  
La condition d'âge susmentionnée doit être remplie au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016,  
et

2° ont au moins une carrière professionnelle de 33 ans à condition :

- soit qu'au moment de la fin du contrat, ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°46 du 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, modifié par les conventions collectives de travail n°46 *sexies* du 9 janvier 1995 et n°46

kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

3° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

4° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;

5° het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

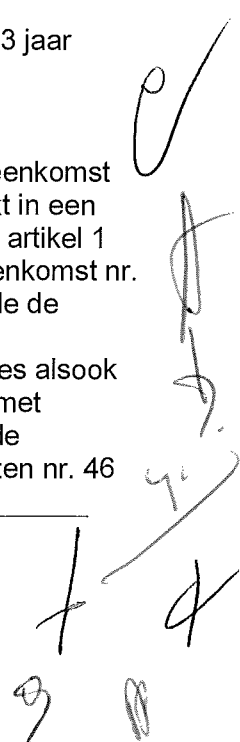
Art. 3. Het in deze overeenkomst bedoeld stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is van toepassing op de werknemers die:

1° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn.

Deze leeftijdsvoorwaarde moet worden voldaan tijdens de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016.  
en

2° een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben, mits:

- ofwel zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46



septies du 25 avril 1995, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

- soit qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ;

2° soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il

sexies van 9 januari 1995 en nr. 46 septies van 25 april 1995, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

- ofwel zij hebben gewerkt in een zwaar beroep:

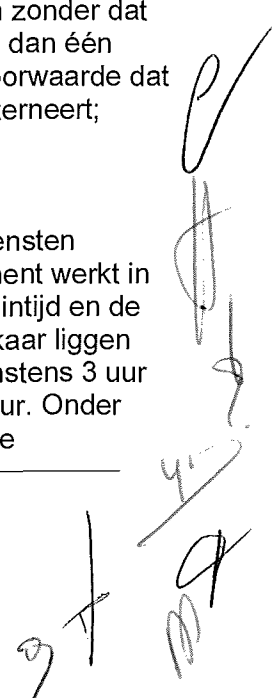
1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van de koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten:

a) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

b) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de



faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Les conditions de carrière susmentionnées doivent être remplies au plus tard au moment de la fin du contrat de travail,

et

3° qui sont licenciés sans motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail ,  
et ;

4° dont le licenciement est intervenu pendant la durée de validité de la présente convention.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 4. Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 5. L'indemnité complémentaire est calculée comme prévu par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974. En cas de passage du régime "crédit-temps mi-temps" ou du régime "crédit-temps 4/5" au "régime de RCC", l'indemnité complémentaire sera calculée sur base du régime de travail qui était

interrompu et que le régime habituel du travailleur soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

c) het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Deze loopbaanvoorwaarden moeten bereikt worden ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst.

en

3° die niet worden ontslagen om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst;  
en

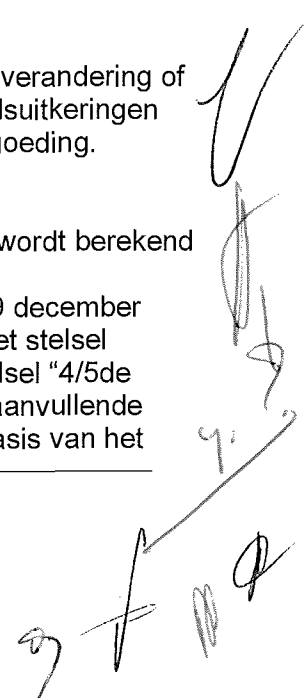
4° waarvan het ontslag plaatsgreep tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Art. 4. De in artikel 3 bedoelde werknemers kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Art. 5. De aanvullende vergoeding wordt berekend zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974. In geval van overgang van het stelsel "halftijds tijdskrediet" of van het stelsel "4/5de tijdskrediet" naar het SWT, zal de aanvullende vergoeding worden berekend op basis van het



celui du travailleur au moment de l'accès à une de ces réductions de temps de travail.

Art. 6 L'obligation de remplacement est réglée par le chapitre V de l'A.R. du 3 mai 2007 précité.

Art. 7. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et de la convention collective n°111, conclue le 27 avril 2015 au sein du Conseil National du travail ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

arbeidsstelsel van de werknemer op het ogenblik van de toetreding tot één van deze arbeidstijdverminderingen.

Art. 6 De vervangingsverplichting wordt door de hoofdstuk V van het K.B. van 3 mei 2007 vastgesteld.

Art. 7. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectie arbeidsovereenkomst nr. 111, gesloten op 17 april 2015 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large checkmark and several illegible signatures.