

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

Convention collective de travail du 17 mars 2020 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, et relative l'exécution des conventions collectives de travail n° 138 et n° 139 du Conseil national du Travail.

### **Article 1er**

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

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

### **Article 2**

#### **§1er**

La présente convention collective de travail est formellement conclue en exécution de :

- la convention collective de travail N°138 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019 fixant, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2021, 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 ;
- la convention collective de travail N°139 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, à titre interprofessionnel pour 2021 - 2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à 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.

#### **§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, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 ;
- 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.

### **Article 3**

#### **§1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, pendant la validité de la présente convention collective de travail :

- ont 59 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus, et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, au moins 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46 sexies du 9 janvier 1995, n° 46 septies du 25 avril 1995 et n° 46 duodécies du 19 décembre 2001, à savoir avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exception:
  - o des prestations qui se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;
  - o des prestations qui débutent habituellement à partir de 5 heures.

## §2.

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, pendant la validité de la présente convention collective de travail :

- sont dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021 âgés de 59 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail ; et
- ont, au moment de la cessation du contrat de travail, au moins 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, et
- ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd
  - o 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 de travail ;
  - o 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

La notion "métier lourd" doit être entendue comme le contenu décrit à l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

### **Article 4**

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

Le travailleur qui remplit les conditions visées à l'article 3 en exécution de la présente convention collective de travail, et dont le délai de préavis prend fin après le 30 juin 2021, conserve le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise tel que défini dans la présente convention collective de travail.

### **Article 5**

La date à prendre en considération pour déterminer la condition d'âge et la condition d'ancienneté professionnelle est, compte tenu de l'article 3, la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

## **Article 6**

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, sauf dans les cas prévus par la loi.

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

## **Article 7**

§1er. L'indemnité complémentaire est l'intervention à charge de l'employeur visée par ladite convention collective de travail n°17 du Conseil national du Travail. Elle correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage ordinaires.

§2. Le salaire mensuel utilisé comme rémunération nette de référence équivaut au salaire annuel du travailleur divisé par douze, lequel est cependant plafonné conformément à l'article 6 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par salaire annuel, il convient d'entendre: tout salaire, tout supplément ou toute prime payés au travailleur concerné au cours des douze derniers mois à compter du dernier mois d'occupation, et pour lesquels des cotisations ont été versées à l'Office national de sécurité sociale.

§3. Si, en raison d'une suspension du contrat de travail au cours des douze derniers mois, à compter du dernier mois d'occupation, le travailleur concerné n'a pas reçu de rémunération complète, les salaires versés pendant cette période serviront comme base de calcul pour la conversion en une rémunération annuelle complète, comme s'il n'y avait pas eu de suspension du contrat de travail.

§4. En cas de passage d'un régime d'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 chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire sera calculée sur la base du salaire de référence qui correspond au régime de travail antérieur à la réduction des prestations de travail.

§5. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

§6. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

## **Article 8**

Les travailleurs visés à l'article 3 sont dispensés, à leur demande, de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant que :

- 1° soit ils aient atteint l'âge de 62 ans ;
- 2° soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

## **Article 9**

Pour tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail, des conventions collectives de travail précitées n°138 et n°139 du Conseil national du Travail, de même que les dispositions légales et réglementaires y afférentes sont d'application.

**Article 10**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

**Article 11**

Conformément à l'article 14 de la loi du 05 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations des travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par la Présidente et son secrétaire.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 mars 2020 tot invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere ontslagen werknemers die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een zwaar beroep en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 138 en nr. 139 van de Nationale Arbeidsraad.

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap en die erkend en/of gesubsidieerd worden door de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap of de Franse Gemeenschapscommissie, evenals op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die niet erkend of gesubsidieerd worden en waarvan de hoofdactiviteit wordt uitgeoefend in het Waalse Gewest.

Onder werknemers wordt verstaan de mannelijke en de vrouwelijke personeelsleden, zowel arbeiders als bedienden.

### **Artikel 2**

#### **§1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt formeel gesloten met uitvoering van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 april 2019, gepubliceerd in het BS van 8 mei 2019)
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 april 2019, gepubliceerd in het BS van 8 mei 2019).

#### **§ 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, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr. 3107/CO/CNT), en de aanpassingen ervan, 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.

### **Artikel 3.**

#### **§1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- 59 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 inbegrepen, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minstens 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minstens 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 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001, met name gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
  - o prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
  - o prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

#### **§ 2.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 59 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de stopzetting van de arbeidsovereenkomst, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- gewerkt hebben in het kader van een zwaar beroep,
  - o hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst,
  - o hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, 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, §1 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.

#### **Artikel 4**

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werknemer die de in artikel 3 bedoelde voorwaarden ter uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzeggingstermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 5**

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

#### **Artikel 6**

De werknemers bedoeld in artikel 3 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, behoudens in de wettelijk bepaalde gevallen.

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

#### **Artikel 7**

§1. De aanvullende vergoeding is de tegemoetkoming ten laste van de werkgever bedoeld bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. 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 nummer 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.

§3. Als, wegens een schorsing van de arbeidsovereenkomst in de loop van de laatste twaalf maanden, te tellen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, de betrokken werknemer geen volledig loon heeft ontvangen, zullen de lonen gestort tijdens deze periode dienen als berekeningsbasis voor de omzetting in een volledig jaarloon, alsof er geen schorsingen van de arbeidsovereenkomst zouden zijn geweest.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referentieloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§6. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

#### **Artikel 8**

De in artikel 3 bedoelde werknemers worden op hun verzoek vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde dat:

1° ofwel hebben ze de leeftijd van 62 jaar bereikt;

2° of bewijzen ze 42 jaar beroepsverleden.

#### **Artikel 9**

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 131 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

#### **Artikel 10**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2022.

#### **Artikel 11**

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 05 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden de handtekeningen van de personen, die deze collectieve arbeidsovereenkomst namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds sluiten, vervangen door de notulen van de vergadering die door de leden worden goedgekeurd en door de voorzitter en haar secretaris worden ondertekend.