

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 126 du 21 mars 2017

Détermination, pour 2017 et 2018, de l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration (Convention enregistrée le 7 avril 2017 sous le numéro 138669/CO/300)

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu 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;

Vu la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976, enregistrée le 31 mars 1976 sous le numéro 3769/CO/CNT, n° 17 nonies du 7 juin 1983, enregistrée le 10 juin 1983 sous le numéro 9411/CO/CNT, n° 17 duodeviciés du 26 juillet 1994, enregistrée le 9 août 1994 sous le numéro 36053/CO/300, n° 17 vicies du 17 décembre 1997, enregistrée le 22 décembre 1997 sous le numéro 46641/CO/300, n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001, enregistrée le 11 janvier 2002 sous le numéro 60497/CO/300, n° 17 vicies sexies du 7 octobre 2003, enregistrée le 31 octobre 2003 sous le numéro 68226/CO/300 et n° 17 tricies du 19 décembre 2006, enregistrée le 12 janvier 2007 sous le numéro 81532/CO/300, n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, enregistrée le 27 avril 2015 sous le numéro 126893/CO/300;

Vu la convention collective de travail n° 117 du 27 avril 2015 déterminant l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126901/CO/300;

Vu l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017, pour la période 2017-2018;

Considérant l'avis n° 2.025 émis par le Conseil national du Travail le 21 mars 2017;

Considérant qu'en exécution de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017, il y a lieu de mettre en œuvre l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 qui prévoit la possibilité pour le ministre de l'Emploi d'octroyer un droit à un régime de complément d'entreprise à un âge inférieur à l'âge de 60 ans aux travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues par le ministre de l'Emploi comme étant en difficulté ou en restructuration et à condition que cette limite d'âge inférieure soit fixée, pour la période 2017-2018, dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal;

Considérant qu'en exécution de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017, il y a également lieu de mettre en œuvre l'article 22, § 5, alinéa 4 de l'arrêté royal précité, selon lequel une convention collective de travail doit prévoir un calendrier pour fixer les conditions d'âge et d'ancienneté en matière de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration par le ministre de l'Emploi;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique;
- les organisations représentant les indépendants et les P.M.E., agréées conformément à la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des P.M.E.;

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 126 van 21 maart 2017

Vaststelling, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoelag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering (Overeenkomst geregistreerd op 7 april 2017 onder het nummer 138669/CO/300)

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 bis van 29 januari 1976, geregistreerd op 31 maart 1976 onder het nummer 3769/CO/CNT, nr. 17 nonies van 7 juni 1983, geregistreerd op 10 juni 1983 onder het nummer 9411/CO/CNT, nr. 17 duodeviciés van 26 juli 1994, geregistreerd op 9 augustus 1994 onder het nummer 36053/CO/300, nr. 17 vicies van 17 december 1997, geregistreerd op 22 december 1997 onder het nummer 46641/CO/300, nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nummer 60497/CO/300, nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003, geregistreerd op 31 oktober 2003 onder het nummer 68226/CO/300, nr. 17 tricies van 19 december 2006, geregistreerd op 12 januari 2007 onder het nummer 81532/CO/300 en nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015 geregistreerd op 27 april 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 117 van 27 april 2015 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoelag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126901/CO/300;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2017 gesloten voor de periode 2017-2018;

Overwegende het advies nr. 2.025 dat de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017 heeft uitgebracht en dat in die zin voorstellen formuleert;

Overwegende dat, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord dat op 2 februari 2017 werd gesloten, artikel 18, § 7, 8ste en 9de lid van het hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 ten uitvoer moet worden gelegd, dat de minister van Werk de mogelijkheid biedt het recht op een stelsel van bedrijfstoelag toe te kennen aan werknemers die op een lagere leeftijd dan de leeftijd van 60 jaar, ontslagen worden in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, en mits die lagere leeftijdsgrens voor de periode 2017-2018 wordt vastgesteld in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard;

Overwegende dat, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord dat op 2 februari 2017 werd gesloten, ook artikel 22, § 5, 4de lid van het voornoemde koninklijk besluit ten uitvoer moet worden gelegd, dat bepaalt dat een collectieve arbeidsovereenkomst moet voorzien in een tijdspad om de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden vast te leggen voor vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor werknemers die ontslagen zijn in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen;
- de organisaties die de zelfstandigen en de K.M.O.'s vertegenwoordigen, die zijn erkend overeenkomstig de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de K.M.O.'s;

- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture;
- l'Union des entreprises à profit social;
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique;
- la Fédération générale du Travail de Belgique;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique;

ont conclu, le 21 mars 2017, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er}. — *Portée de la convention*

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Elle a pour objet de fixer, pour la période 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration par le ministre de l'Emploi, suivant les modalités développées ci-après.

Commentaire

Selon l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente convention peut être adaptée après 2018 selon les mêmes modalités à condition de relever progressivement l'âge minimum pour atteindre l'âge de 60 ans en 2020.

CHAPITRE II. — *Champ d'application*

Art. 2. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE III. — *Cadre interprofessionnel déterminant l'âge applicable aux travailleurs licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration*

Art. 3. En exécution de l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration par le ministre de l'Emploi, au cours de la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, est fixé à 56 ans.

Commentaire

Conformément à l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente disposition est valable pour une durée de deux ans, allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Art. 4. Pour que l'article 3 produise ses effets, les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration qui sollicitent un abaissement de l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise tel qu'il est fixé à l'article 3 de la présente convention, doivent conclure une convention collective de travail ou un accord collectif accordant un complément d'entreprise en application de la présente convention collective de travail.

Cette convention collective de travail d'entreprise ou cet accord collectif doit contenir une disposition qui mentionne explicitement que cette convention collective de travail d'entreprise ou cet accord collectif est conclu en application de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV. — *Disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi*

Art. 5. En exécution de l'article 22, § 5, alinéa 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le calendrier suivant est fixé pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 : par dérogation à l'article 22, § 1^{er} de l'arrêté royal précité, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise peuvent, pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant que :

- 1° soit ils aient atteint l'âge de 61 ans;
- 2° soit ils justifient de 39 ans de passé professionnel.

- de Boerenbond;
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture";
- de Unie van Socialprofitondernemingen;
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

op 21 maart 2017 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I. — *Draagwijdte van de overeenkomst*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten om uitvoering te geven aan artikel 18, § 7, 8ste en 9de lid van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Zij heeft tot doel, voor de periode 2017-2018, de leeftijd te bepalen vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan oudere werknemers die worden ontslagen in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, volgens de hieronder aangegeven regels.

Commentaar

Volgens artikel 18, § 7, 8ste en 9de lid van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan deze overeenkomst na 2018 onder dezelfde modaliteiten worden aangepast, mits de minimumleeftijd geleidelijk wordt verhoogd teneinde de leeftijd van 60 jaar te bereiken in 2020.

HOOFDSTUK II. — *Toepassingsgebied*

Art. 2. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III. — *Interprofessioneel kader tot vaststelling van de leeftijd die geldt voor de werknemers die worden ontslagen in het kader van ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering*

Art. 3. Ter uitvoering van artikel 18, § 7, 8ste en 9de lid van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, tijdens de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, vastgesteld op 56 jaar.

Commentaar

Ingevolge artikel 18, § 7, 8ste en 9de lid van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag geldt deze bepaling voor twee jaar, namelijk van 1 januari 2017 tot 31 december 2018.

Art. 4. Om artikel 3 uitwerking te laten hebben, moeten de ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering en die een verlaging vragen van de leeftijd voor toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals die leeftijd in artikel 3 van deze overeenkomst is bepaald, een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord sluiten tot toekenning van een bedrijfstoeslag met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In die collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of in dat collectief akkoord moet een bepaling worden opgenomen die uitdrukkelijk vermeldt dat die collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of dat collectief akkoord is gesloten met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. — *Aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt*

Art. 5. Ter uitvoering van artikel 22, § 5, 4de lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt het tijdpad voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 als volgt vastgelegd, zodat in afwijking van artikel 22, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit, de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gedurende de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze :

- 1° hetzij de leeftijd van 61 jaar bereikt hebben;
- 2° hetzij een beroepsloopbaan van 39 jaar aantonen.

Commentaire

Pour que les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité puissent bénéficier à leur demande de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée au sens de l'article 56, § 3 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration doivent conclure une convention collective de travail d'entreprise ou un accord collectif en application de la présente disposition.

CHAPITRE V. — *Disposition transitoire*

Art. 6. Par dérogation à l'article 3, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en restructuration par le ministre de l'Emploi, au cours de la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, est fixé à 55 ans si les conditions suivantes sont remplies cumulativement :

- L'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration par le ministre de l'Emploi en 2017;
- L'entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration a annoncé un licenciement collectif avant le 1^{er} novembre 2016;
- Le travailleur occupé dans une entreprise en difficulté ou dans une entreprise en restructuration est âgé de 55 ans au plus tard au moment de l'annonce du licenciement collectif.

CHAPITRE VI. — *Entrée en vigueur et durée de la convention*

Art. 7. La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 30 août 2017.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2017/203660]

30 AOÛT 2017. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 19 avril 2017, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie, relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains employés âgés qui sont licenciés et qui sont âgés de 62 ans ou plus au moment de la fin du contrat (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 19 avril 2017, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie, relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains employés âgés qui sont licenciés et qui sont âgés de 62 ans ou plus au moment de la fin du contrat.

Commentaar

Opdat de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid in de zin van artikel 56, § 3 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, dienen de ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een collectief akkoord met toepassing van deze bepaling te sluiten.

HOOFDSTUK V. — *Overgangsbepaling*

Art. 6. In afwijking van artikel 3, is de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, tijdens de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, vastgelegd op 55 jaar als aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan :

- De onderneming is door de minister van Werk in 2017 erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering;
- De onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, heeft vóór 1 november 2016 een collectief ontslag aangekondigd;
- De in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering tewerkgestelde werknemer is 55 jaar oud uiterlijk op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag.

HOOFDSTUK VI. — *Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst*

Art. 7. Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 30 augustus 2017.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2017/203660]

30 AUGUSTUS 2017. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere bedienden die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 62 jaar of ouder zijn (1)

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk, betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere bedienden die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 62 jaar of ouder zijn.