

**Paritair Subcomité voor de federale en bicom-
munautaire socio-culturele organisaties**

**Sous-commission paritaire pour les organisa-
tions socio-culturelles fédérales et bicommu-
nautaires**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 2019

Convention collective de travail du 23 mai 2019

Instelling voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan

Institution, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés ayant une longue carrière

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de federale en bicommunautaire socio-culturele organisaties en die bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) ingeschreven zijn op de Franse taalrol.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissants à la Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires inscrits auprès de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) dans le rôle linguistique francophone et à leurs travailleurs.

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

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

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

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

1° de de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot invoering voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

1° la convention collective de travail n° 141 du Conseil national du travail, conclue le 23 avril 2019, instituant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

2° de de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2020 en 2021, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

2° la convention collective de travail n° 142 du Conseil national du travail, conclue le 23 avril 2019, fixant à titre interprofessionnel, pour 2020 et 2021, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

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 bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014.

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

1° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 30 juni 2021 59 jaar of ouder zijn;

2° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekker bewijzen;

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

4° worden ontslagen uiterlijk op 30 juni 2021.

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

Art. 4. 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. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest.

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.

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 et au plus tard le 30 juin 2021, sont âgés de 59 ans ou plus ;

2° justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat ;

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

4° sont licenciés au plus tard le 30 juin 2021.

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.

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

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

Art. 5. Ongeacht de toepassing van artikelen 6 tot 9 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 is het bedrag van de aanvullende vergoeding gelijk aan zevenenvijftig procent (57 pct.) van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Art. 5. Sans préjudice de l'application des articles 6 à 9 de la convention collective de travail n° 17 précitée, le montant de l'indemnité complémentaire est égal à cinquante-sept pour cent (57 p.c.) de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Bij overgang van het stelsel van "halftijds tijdskrediet" of "4/5 tijdskrediet" naar het stelsel van "SWT", wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het arbeidsstelsel waarin de werknemer werkte op het ogenblik dat hij tot één van die arbeidsduurverminderingstelsels toetrad.

En cas de passage du régime "crédit-temps mi-temps" ou du régime "crédit-temps 4/5" au régime "RCC", l'indemnité complémentaire sera calculée sur la base du régime de travail qui était celui du travailleur au moment de l'accès à une de ces réductions du temps de travail.

Art. 6. 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141, gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art. 6. 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° 141 conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.