

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 136 VAN 23 APRIL 2019 TOT VASTSTELLING, VOOR 2019 EN 2020, VAN DE LEEFTIJD VANAF WELKE EEN STELSEL VAN BEDRIJFSTOESLAG KAN WORDEN TOEGEKEND AAN SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN IN EEN ONDERNEMING DIE IS ERKEND ALS ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF ALS ONDERNEMING IN HERSTRUCTURERING

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 bedrijfstoelage, 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 duodevicies 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 bedrijfstoelage 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 126 van 21 maart 2017 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoelage 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 7 april 2017 onder het nummer 138669/CO/300;

Overwegende de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden;

Overwegende het advies nr. 2.130 dat de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019 heeft uitgebracht;

Overwegende dat artikel 18, § 7, achtste en negende 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 bedrijfstoelage 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 2019-2020 wordt vastgesteld in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard, waarbij de leeftijd vanaf 31 december 2020 op 60 jaar wordt gebracht;

Overwegende dat artikel 22, § 5, vijfde lid van het voornoemde koninklijk besluit ten uitvoer moet worden gelegd, dat bepaalt dat een collectieve arbeidsovereenkomst moet voorzien in een tijdpad 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 werknemers ...

op 23 april 2019 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, achtste en negende 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 2019-2020, 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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt voor de laatste keer gebruik van de mogelijkheid die haar wordt toegekend door artikel 18, § 7, achtste lid van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, om de in dat artikel bepaalde leeftijdsgrens te verlagen voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 december 2020. Vanaf 31 december 2020 wordt de minimumleeftijd om dat stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te genieten, vastgesteld op 60 jaar.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 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 – INTERPROFESSIEEL 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 MOEILIKHEDEN OF ALS ONDERNEMING IN HERSTRUCTURERING

Artikel 3

Ter uitvoering van artikel 18, § 7, achtste en negende 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, vastgesteld op:

- 58 jaar tijdens de periode van 1 januari 2019 tot 30 december 2019;
- 59 jaar tijdens de periode van 31 december 2019 tot 30 december 2020;
- 60 jaar vanaf 31 december 2020.

Artikel 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

Artikel 5

Ter uitvoering van artikel 22, § 5, vijfde 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 2019 tot 31 december 2020 als volgt vastgelegd:

a) in afwijking van artikel 22, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit, kunnen 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 2019 tot 30 december 2019 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

1° hetzij de leeftijd van 62 jaar bereikt hebben;

2° hetzij een beroepsloopbaan van 42 jaar aantonen.

b) in afwijking van artikel 22, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit, kunnen 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 31 december 2019 tot 31 december 2020 op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

1° hetzij de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben;

2° hetzij een beroepsloopbaan van 43 jaar aantonen.

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 – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 6

Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Gedaan te Brussel, op drieëntwintig april tweeduizend negentien.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.
