

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 143 VAN 23 APRIL 2019 TOT VASTSTELLING VAN DE LEEFTIJD VANAF WELKE EEN STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG KAN WORDEN TOEGEKEND AAN SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS IN EEN ZWAAR BEROEP DIE WORDEN ONTSLAGEN

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 bedrijfstoeslag;

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;

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 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, vanaf een datum bepaald na advies uitgebracht door de Nationale Arbeidsraad, voorziet in de verhoging tot 60 jaar van de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van een bedrijfstoeslag voor werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep;

Overwegende dat, ter uitvoering van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden, de sociale partners zich ertoe verbonden hebben om die leeftijd vanaf 1 juli 2021 op te trekken tot 60 jaar;

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 wordt gesloten om de leeftijd vanaf welke een bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, zoals bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, op 60 jaar te brengen.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGEBIED

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 – VERHOGING VAN DE LEEFTIJD DIE VAN TOEPASSING IS OP DE WERKNEMERS IN EEN ZWAAR BEROEP DIE WORDEN ONTSLAGEN

Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van een bedrijfstoelage voor de oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, met toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zullen slechts in aanmerking worden genomen in zoverre zij een leeftijd van 60 jaar of ouder vastleggen om de toekenning van een bedrijfstoelage te kunnen genieten.

De ontslagen werknemers moeten die leeftijd uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikt hebben en gedurende de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemings- of sectorniveau die in dat stelsel voorziet.

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd met een opzeggingstermijn, moet de werknemer aan de leeftijdsvoorwaarde voldoen op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk een einde neemt.

Dit geldt eveneens indien de werkelijke beëindiging van de opzeggingstermijn wordt uitgesteld wegens een schorsing van de arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de bepalingen van artikel 38, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd zonder dat een opzeggingstermijn wordt nageleefd, moet de werknemer aan de leeftijdsvoorwaarde voldoen op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd.

Commentaar

Vanaf 1 juli 2021 dienen de sectoren of ondernemingen die wensen gebruik te maken van het stelsel bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, een leeftijd voor de toekenning van dat stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vast te leggen die niet lager dan 60 jaar is.

Indien de collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- of ondernemingsniveau geen leeftijd van 60 jaar of ouder vastleggen voor de toekenning van dat stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zal dat stelsel niet kunnen worden toegekend.

HOOFDSTUK IV – INWERKINGTREDING, EVENTUELE HERZIENING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 4

Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd en heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

De overeenkomst kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

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.
