

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 155

Zitting van donderdag 15 juli 2021

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor 2023 en 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

x x x

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 155 VAN 15 JULI 2021 TOT VASTSTELLING, VOOR 2023 EN 2024, VAN DE VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VOOR OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN VÓÓR 1 JULI 2023 IN HET RAAM VAN EEN STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG, DIE 20 JAAR HEBBEN GEWERKT IN EEN STELSEL VAN NACHTARBEID, DIE IN EEN ZWAAR BEROEP HEBBEN GEWERKT OF IN DE BOUWSECTOR TEWERKGESTELD WERDEN EN ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN, DIE TEWERKGESTELD WERDEN IN EEN ZWAAR BEROEP EN 35 JAAR BEROEPSVERLEDEN AANTONEN, DIE EEN LANGE LOOPBAAN HEBBEN, OF DIE TEWERKGESTELD WAREN IN EEN ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met name artikel 7, lid 2 dat bepaalt dat in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gesloten voor een bedrijfstak, die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of, wanneer een opgericht paritair comité niet werkt;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals 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 duodevices 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 19 mei 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die tewerkgesteld werden in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;

Gelet op het afsprakenkader dat op 25 juni 2021 op interprofessioneel niveau werd gesloten in de groep van Tien waarin de voorwaarden worden vastgesteld waarin de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 alsook de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van dat koninklijk besluit, vrijgesteld kunnen worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid;

Overwegende dat het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, in artikel 22, § 1 bepaalt dat de werknemers die erin beoogd worden, onderworpen zijn aan een verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt tot aan de maand waarin ze de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt;

Overwegende evenwel dat de oudere werknemers die worden ontslagen bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII van dat koninklijk besluit, kunnen vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, mits een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad waarin, voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vastgesteld worden voor de toekenning van die vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt;

Overwegende dat voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of wanneer het opgericht paritair comité niet werkt, eveneens een suppletieve regeling ingevoerd moet worden om uitvoering te kunnen geven aan de regelgeving inzake vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bedoeld in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Overwegende het advies nr. 2.238 dat de Nationale Arbeidsraad op 15 juli 2021 heeft uitgebracht.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

- De Boerenbond
- "La Fédération wallonne de l'Agriculture"
- De Unie van de socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving inzake vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Zij heeft tot doel, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gelezen in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van bedrijfstoelage in het raam van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nacht arbeid, die in een zwaar beroep gewerkt hebben of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, en nr. 152 van 15 juli 2021 tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Er is daarentegen geen enkele conventionele regeling nodig om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten uitvoer te leggen voor oudere werknemers die worden ontslagen die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, zoals bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, en evenmin voor de werknemers die tewerkgesteld werden in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, bedoeld in hoofdstuk VII.

Zij heeft tot doel te voldoen aan de voorwaarden bepaald in de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007, zodat sommige, vóór 1 juli 2023 ontslagen werknemers tot 31 december 2024 kunnen vragen om vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, voor zover de door die regelgeving bedoelde voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, uitgevoerd worden door een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze overeenkomst geldt voor een periode van twee jaar; het toepassingsgebied ervan is echter beperkt tot de werknemers die vóór 1 juli 2023 werden ontslagen, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nacht arbeid, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep of gewerkt hebben in de bouwsector en die arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of tewerkgesteld werden in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, en die uiterlijk op 30 juni 2023, en op het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt hebben.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

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

§ 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;

2° met werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III - VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Afdeling 1 - Voorwaarden voor vrijstelling van de verplichting van beschikbaarheid voor werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag nachtarbeid/bouwsector/zwaar beroep, zwaar beroep (35 jaar loopbaan) en lange loopbaan

Artikel 3

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

a) - ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden;

- ze, op het einde van de arbeidsovereenkomst, en uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt;

en

b) ze eventueel ressorteren onder een paritair comité of een paritair (sub)comité dat een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten waarin een dergelijke regeling wordt ingevoerd.

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor zover ze:

1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen;

en

3° de sector een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau heeft gesloten met toepassing van deze overeenkomst.

Commentaar

Door middel van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de werknemers die voldoen aan de bedoelde voorwaarden en die vóór 1 juli 2023 worden ontslagen, vragen vrijgesteld te worden van aangepaste beschikbaarheid bij hun inschrijving als werkzoekende, en dit tot 31 december 2024, indien ze, op het ogenblik van hun verzoek, de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden aantonen.

De werknemers die voldoen aan de verschillende voorwaarden die werden opgesomd in een vroegere collectieve arbeidsovereenkomst, en waarvan de opzeggingstermijn eindigt buiten de geldigheidsperiode van die overeenkomst, kunnen ook de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst genieten, op voorwaarde dat de opzeggingstermijn afloopt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die de collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke die werknemers ontslagen worden, verlengt.

De leeftijdsgrens vanaf welke de door deze bepaling bedoelde werknemers de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, mag niet lager zijn dan 62 jaar.

Het aantal jaren beroepsverleden vanaf welke de door deze maatregel bedoelde werknemers de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen verkrijgen, mag niet lager zijn dan 42 jaar.

De voornoemde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden zijn alternatieve voorwaarden.

De sectoren kunnen met toepassing van deze overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau sluiten. De sectoren die dat wensen te doen, moeten uitdrukkelijk verwijzen naar deze overeenkomst voor de toepassing van hun collectieve arbeidsovereenkomst of verwijzen naar de procedure bedoeld in hoofdstuk IV van deze overeenkomst betreffende de tenuitvoerlegging en de voorwaarden voor de toekenning van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, tewerkgesteld zijn in een bedrijfstak die niet ressorteert onder een opgericht paritair comité of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt.

Voor de toegang tot het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de werknemers die een zwaar beroep hebben verricht en een beroepsloopbaan van 35 jaar aantonen, bedoeld in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, is die toetreding van de sectoren niet noodzakelijk vereist maar volstaat een initiatief van de ondernemingen. Dat initiatief op sectorniveau is daarentegen wel vereist opdat de werknemers kunnen vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid met toepassing van artikel 3, § 2, 3°. Voor werknemers met een lange loopbaan bedoeld in artikel 3, § 7 van het genoemde koninklijk besluit, is enkel een initiatief op sectorniveau vereist opdat ze kunnen vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid. Voor werknemers bedoeld in artikel 3, § 1 van het genoemde koninklijk besluit is een initiatief op sectorniveau vereist in beide gevallen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan na 31 december 2024 verlengd of aangepast worden, volgens diezelfde regels.

In geval van verlenging of aanpassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst na 31 december 2024, moet het voor de desbetreffende werknemer bevoegde paritair comité of paritair subcomité, voor de geldigheidsduur van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarin uitdrukkelijk is vermeld dat die collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Het feit dat de sectoren voor de periode 2023-2024 geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, voor de werknemers die vóór 1 juli 2023 ontslagen worden, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende periode met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Afdeling 2 - Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag betreffende ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Artikel 4

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 kunnen de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat ze:

- ten laatste op 30 juni 2023 worden ontslagen;
- ze op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023, de leeftijd van 60 jaar of ouder hebben bereikt, en voor de werknemers die behoren tot de ondernemingen bedoeld in artikel 17, § 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op het ogenblik van de mededeling door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers van zijn voornemen om over te gaan tot collectief ontslag, zoals bepaald in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975;

en

- ze tewerkgesteld waren in een onderneming die erkend is als een onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden, die naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord tot invoering van een dergelijke regeling heeft gesloten, zoals bepaald in artikel 17, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, waarin uitdrukkelijk wordt aangegeven dat toepassing wordt gemaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2 Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in § 1. vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze op het ogenblik van hun aanvraag:

1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

2° ofwel 42 jaar beroepsverleden aantonen;

en

3° de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of het collectief akkoord die een bedrijfstoelage toekent een bepaling bevat waarin uitdrukkelijk wordt aangegeven dat die op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten werd met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

In deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, zoals bepaald in de regelgeving inzake vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007, wanneer de aanvangsdatum van de erkenning van de onderneming als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden, in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, door de minister die bevoegd is voor Werk, vóór 1 juli 2023 gelegen is, en voor zover cumulatief aan de volgende voorwaarden werd voldaan:

- a) de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;
- b) de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd;
- c) de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden voldaan werd.

- d) De ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, hebben een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een collectief akkoord gesloten, met toepassing van deze bepaling.

Door middel van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de werknemers die voldoen aan de voorwaarden bepaald door de regelgeving inzake vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en die vóór 1 juli 2023 worden ontslagen, vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bij hun inschrijving als werkzoekende tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, wanneer ze op het ogenblik van hun aanvraag, de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden aantonen.

De werknemers die voldoen aan de verschillende, in een vorige collectieve arbeidsovereenkomst opgesomde voorwaarden, en waarvan de opzegtermijn afloopt buiten de geldigheidsperiode, genieten eveneens de toepassing van deze overeenkomst, op voorwaarde dat de opzegtermijn afloopt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst die de collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke die werknemers ontslagen werden, verlengt.

De leeftijdsgrens vanaf welke de door deze bepaling bedoelde werknemers de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, mag niet lager zijn dan 62 jaar.

Het aantal jaren beroepsverleden vanaf welke de door deze bepaling bedoelde werknemers de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, mag niet minder dan 42 jaar zijn.

De voornoemde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden zijn alternatieve voorwaarden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan na 31 december 2024 worden verlengd of aangepast volgens diezelfde modaliteiten.

**HOOFDSTUK IV - PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN
VOOR DE TOEKENNING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGE-
PASTE BESCHIKBAARHEID VOOR SOMMIGE OUDERE WERK-
NEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN, DIE TEWERKGESTELD
ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET RESSORTEERT ONDER
EEN OPGERICHT PARITAIR COMITÉ OF WANNEER HET OPGE-
RICHT PARITAIR COMITÉ NIET WERKT**

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt ook, in afwijking van artikel 3, § 1, b) en § 2, 3°, de voorwaarden vast voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor sommige werknemers die werden ontslagen, en tewerkgesteld zijn in een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt.

Artikel 6

Ingevolge artikel 5 kunnen de werkgevers die ressorteren onder een niet-opgericht paritair comité of onder een opgericht paritair comité dat niet werkt, de regeling genoemd in artikel 3 van deze overeenkomst ten uitvoer leggen door middel van toetreding.

Die toetreding kan gebeuren in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte opgemaakt overeenkomstig artikel 7 of een wijziging van het arbeidsreglement.

Zij heeft uitsluitend betrekking op de regeling en de voorwaarden voor de toekenning ervan, zoals bedoeld in artikel 3.

Ongeacht de vorm van de toetreding moet de neerlegging gebeuren ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 7

De toetredingsakte wordt opgemaakt overeenkomstig de volgende procedure en volgens het model dat als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd.

Het ontwerp van toetredingsakte wordt door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld.

Gedurende acht dagen vanaf die schriftelijke mededeling stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen mogen schrijven. Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kan de werknemer of zijn vertegenwoordiger eveneens zijn opmerkingen meedelen aan de sociaal inspecteur-directiehoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waar de onderneming gevestigd is. De naam van de werknemer mag niet meegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Na deze termijn van acht dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register, door de werkgever, neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 8

In geval van een geschil betreffende de toepassing van de artikelen 6 en 7, met uitzondering van de geschillen inzake het arbeidsreglement, zal de Nationale Arbeidsraad, waarbij de zaak door de meest gereede partij aanhangig is gemaakt, teneinde uitspraak te doen, het paritair comité aanwijzen waaronder de werkgevers met een soortgelijke activiteit ressorteren.

Commentaar

Wat de geschillen inzake het arbeidsreglement betreft, wordt in herinnering gebracht dat de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen van toepassing zijn.

Daarin is bepaald dat, indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, de daarvoor bevoegde minister, die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis werd gesteld, of, wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, de door de Koning aangewezen ambtenaar, de zaak aanhangig maakt bij de Nationale Arbeidsraad die, teneinde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aanwijst waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

HOOFDSTUK V - INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 9

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Gedaan te Brussel, op vijftien juli tweeduizend eenentwintig.

Voor goedkeuring

Voor goedkeuring

J.-P. Delcroix
Secretaris

R. Delarue
Voorzitter

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

M.-N. VANDERHOVEN

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en "l'Union des Classes moyennes", organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

M. DEWEVRE

<u>Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"</u>	C. BOTTERMAN
<u>Voor de Unie van Socialprofitondernemingen</u>	M. DE GOLS
<u>Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België</u>	C. SERROYEN
<u>Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond</u>	H. DUROI
<u>Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België</u>	O. VALENTIN

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.

MODEL

UITVOERING VAN ARTIKEL 7 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 155 VAN 15 JULI 2021¹ TOT INSTELLING EN VASTSTELLING VAN DE PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN STELSEL VAN BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN EN DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET ONDER EEN OPGERICHT PARITAIR COMITÉ RESSORTEERT OF WANNEER HET OPGERICHTE PARITAIR COMITÉ NIET WERKT

TOETREDINGSAKTE

Terug te sturen aan de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- * Identificatie van de onderneming:
- * Adres:
- * KBO-inschrijvingsnummer:
- * Nummer paritair comité:

Ondergetekende,, die de voornoemde onderneming vertegenwoordigt, verklaart toe te treden tot de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van 15 juli 2021.

¹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2023 en 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering