

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 169**

**Séance du mardi 30 mai 2023**

Convention collective de travail déterminant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration

\*\*\*

3.443

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 169 DU 30 MAI 2023 DÉTERMINANT, POUR LA PERIODE ALLANT DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025 AU 31 DECEMBRE 2026, LES CONDITIONS D'OCTROI DE LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS AVANT LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2025 DANS LE CADRE D'UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE, QUI ONT TRAVAILLÉ 20 ANS DANS UN RÉGIME DE TRAVAIL DE NUIT, QUI ONT ÉTÉ OCCUPÉS DANS LE CADRE D'UN MÉTIER LOURD OU QUI ONT ÉTÉ OCCUPÉS DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ET SONT EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL, QUI ONT ÉTÉ OCCUPÉS DANS LE CADRE D'UN MÉTIER LOURD ET JUSTIFIENT 35 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL, QUI ONT UNE CARRIÈRE LONGUE, OU QUI ONT ÉTÉ OCCUPÉS DANS UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTÉS OU EN RESTRUCTURATION**

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 7, alinéa 2 qui dispose qu'une convention collective de travail peut être conclue au sein du Conseil national du Travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ;

Vu l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié 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 duodevicies 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, n° 17 tricies du 19 décembre 2006, enregistrée le 12 janvier 2007 sous le numéro 81532/CO/300 et n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126893/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;

Vu la convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

Vu la convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 déterminant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;

Vu le cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix qui fixe les conditions dans lesquelles une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée peut être octroyée aux travailleurs visés à l'article 3, §§ 1<sup>er</sup>, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, ainsi qu'aux travailleurs visés en son chapitre VII ;

Considérant que l'arrêté royal du 3 mai 2007 susmentionné prévoit en son article 22, § 1<sup>er</sup> que les travailleurs qui y sont visés sont soumis à une obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi jusqu'au mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de 65 ans ;

Considérant cependant que les travailleurs âgés licenciés visés à l'article 3, §§ 1<sup>er</sup>, 3, 7 et au chapitre VII de cet arrêté royal peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée moyennant une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de cette dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ;

Considérant qu'il y a lieu, pour les branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, d'établir également un régime supplétif permettant de mettre en œuvre la réglementation en matière de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Considérant l'avis n° 2.367 émis par le Conseil national du Travail le 30 mai 2023 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

- « 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 30 mai 2023, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I<sup>er</sup> – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation en matière de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par 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 allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

## Commentaire

La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 166 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 167 du 30 mai 2023 instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Aucun dispositif conventionnel n'est par contre nécessaire pour mettre en œuvre le régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs âgés licenciés qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, tel que visé par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, ni celui concernant les travailleurs qui ont été occupés dans une entreprises en difficultés ou en restructuration, visé en son chapitre VII.

Elle a pour objet de réunir les conditions fixées par la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007, afin de permettre à certains travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025, de solliciter, jusqu'au 31 décembre 2026, la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée, pour autant que les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi visées par cette réglementation soient mises en œuvre par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

La présente convention collective de travail est valable pour une période de deux ans, son champ d'application étant cependant limité aux travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, et qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.

## CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1<sup>er</sup>, sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

## CHAPITRE III – CONDITIONS D'OCTROI POUR LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTEE

### Section 1<sup>ère</sup> – Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise travail de nuit/construction/métier lourd, métier lourd (35 ans de carrière) et carrière longue

### Article 3

§ 1<sup>er</sup> Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1<sup>er</sup>, 3 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

a) - qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025 ;

- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail ;

et

b) qu'ils relèvent, le cas échéant, d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention collective de travail qui introduit un tel régime.

§ 2. Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au paragraphe 1<sup>er</sup> peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

1° soit qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans ;

2° soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel ;

et

3° que le secteur ait conclu une convention collective de travail sectorielle en application de la présente convention collective de travail.

### **Commentaire**

Moyennant la présente convention collective de travail, les travailleurs qui remplissent les conditions prévues et qui sont licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025 pourront solliciter une dispense de la disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi et ce jusqu'au 31 décembre 2026 si, au moment de leur demande, ils ont atteint l'âge de 62 ans ou s'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Les travailleurs qui répondent aux différentes conditions énumérées par une convention collective de travail antérieure, et dont le délai de préavis prend fin en dehors de sa période de validité bénéficient également de l'application de la présente convention collective de travail, à condition que l'expiration du délai de préavis intervienne pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail qui prolonge la convention collective de travail au cours de laquelle ces travailleurs ont été licenciés.

La limite d'âge à partir de laquelle les travailleurs visés par la présente disposition peuvent obtenir la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ne peut pas être inférieure à 62 ans.

Le nombre d'années de passé professionnel à partir duquel les travailleurs visés par la présente disposition peuvent obtenir la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ne peut pas être inférieur à 42 ans.

Les conditions d'âge et d'ancienneté susmentionnées sont alternatives.

Les secteurs peuvent conclure une convention collective de travail sectorielle en application de la présente convention collective de travail. Les secteurs qui le souhaitent doivent se référer explicitement à la présente convention collective de travail pour l'application de leur convention collective de travail ou se référer à la procédure visée au chapitre IV de la présente convention collective de travail concernant la mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime de complément d'entreprise au bénéfice de certains travailleurs âgés licenciés, occupés dans une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

Pour ce qui concerne l'accès au droit à un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs ayant exercé un métier lourd et justifiant 35 ans de carrière, visés à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, l'adhésion des secteurs n'est pas nécessairement requise mais une initiative des entreprises est suffisante. Une telle initiative sectorielle est par contre nécessaire pour permettre aux travailleurs de demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en application de l'article 3, § 2, 3° de la présente convention collective de travail. Pour ce qui concerne les travailleurs ayant une carrière longue, visés à l'article 3, § 7 de l'arrêté royal précité, seule une initiative sectorielle est requise pour leur permettre de demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée. Enfin, pour ce qui concerne les travailleurs visés à l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal précité, une initiative sectorielle est requise dans les deux cas.

La présente convention collective de travail pourra être prorogée ou adaptée après le 31 décembre 2026 selon ces mêmes modalités.

En cas de prorogation ou d'adaptation de la présente convention collective de travail après le 31 décembre 2026, il est nécessaire que la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur concerné ait conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail du Conseil national du Travail, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure une convention collective de travail pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026 pour les travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025, en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n'empêche pas ces derniers d'en conclure une pour la période suivante en application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Pour ce qui concerne les conventions collectives de travail sectorielles visées à l'article 3, paragraphe 2, 3°, des modèles sont disponibles sur les sites internet du Conseil national du Travail et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le recours à ces modèles est cependant facultatif.

## **Section 2 – Conditions d'octroi pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise relatif aux entreprises en difficultés ou en restructuration**

### **Article 4**

§ 1<sup>er</sup>. Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail et, pour les travailleurs appartenant aux entreprises visées à l'article 17, § 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, au moment de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement collectif comme prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 ;

et

- qu'ils aient été occupés dans une entreprise reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés qui a conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail ou un accord collectif instaurant un tel régime, comme prévu à l'article 17, § 2, 2° de l'arrêté royal du 3 mai 2007, dans lequel il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail.

§ 2. Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au paragraphe 1<sup>er</sup> peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant qu'au moment de leur demande :

- 1° soit ils aient atteint l'âge de 62 ans ;

2° soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel ;

et

3° la convention collective de travail d'entreprise ou l'accord collectif accordant un complément d'entreprise contienne 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.

### **Commentaire**

Moyennant la présente convention collective de travail, les travailleurs qui remplissent les conditions visées par la réglementation en matière de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 et qui sont licenciés avant le 1er juillet 2025 pourront solliciter une dispense de la disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail si, au moment de leur demande, ils ont atteint l'âge de 62 ans ou s'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Les travailleurs qui répondent aux différentes conditions énumérées par une convention collective de travail antérieure, et dont le délai de préavis prend fin en dehors de sa période de validité bénéficient également de l'application de la présente convention collective de travail, à condition que l'expiration du délai de préavis intervienne pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail qui prolonge la convention collective de travail au cours de laquelle ces travailleurs ont été licenciés.

La limite d'âge à partir de laquelle les travailleurs visés par la présente disposition peuvent obtenir la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ne peut pas être inférieure à 62 ans.

Le nombre d'années de passé professionnel à partir duquel les travailleurs visés par la présente disposition peuvent obtenir la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ne peut pas être inférieur à 42 ans.

Les conditions d'âge et d'ancienneté susmentionnées doivent être satisfaites de manière alternative.

La présente convention collective de travail pourra être prorogée ou adaptée après le 31 décembre 2026 selon ces mêmes modalités.

## **CHAPITRE IV – PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET CONDITIONS D'OCTROI DE LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTÉE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D'ACTIVITÉ QUI NE RELÈVE PAS D'UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS**

### **Article 5**

La présente convention collective de travail vise également à prévoir, en dérogation à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, b) et § 2, 3<sup>o</sup>, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi au bénéfice de certains travailleurs âgés licenciés, occupés dans une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

### **Article 6**

En application de l'article 5, les employeurs ressortissant à une commission paritaire non instituée ou à une commission paritaire qui ne fonctionne pas peuvent mettre en œuvre, par voie d'adhésion, le régime visé à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 7, ou d'une modification du règlement de travail.

Elle porte exclusivement sur le régime et ses conditions d'octroi, visés à l'article 3.

Lorsque l'adhésion prend la forme d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 7, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

### **Commentaire**

Lorsque l'adhésion prend la forme d'une modification du règlement de travail, le dépôt doit se faire à la direction du contrôle des lois sociales compétente conformément à l'article 15, alinéa 7 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Un dépôt en ligne via [www.reglementdetravail.belgique.be](http://www.reglementdetravail.belgique.be) est également possible.

## **Article 7**

L'acte d'adhésion est établi dans le respect de la procédure suivante et conformément au modèle figurant en annexe de la présente convention collective de travail.

L'employeur communique le projet d'acte d'adhésion par écrit à chaque travailleur.

Pendant huit jours à dater de cette communication écrite, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations. Pendant ce même délai de huit jours, le travailleur ou son représentant peut également communiquer ses observations à l'inspecteur social chef de direction de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom du travailleur ne peut être ni communiqué, ni divulgué.

Passé ce délai de huit jours, l'employeur dépose l'acte d'adhésion au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagné du registre.

## **Article 8**

En cas de litiges relatifs à l'application des articles 6 et 7 à l'exception de ceux portant sur le règlement de travail, le Conseil national du Travail, saisi par la partie la plus diligente, désignera, pour se prononcer, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

## **Commentaire**

En ce qui concerne les litiges relatifs au règlement de travail, il est rappelé que ce sont les articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail qui s'appliquent.

Ceux-ci disposent que si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le ministre compétent en la matière, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, ou, lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, le fonctionnaire désigné par le Roi saisit le Conseil national du Travail qui désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.

## CHAPITRE V – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

### Article 9

La présente convention est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

Fait à Bruxelles, le trente mai deux mille vingt-trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

M.-N. VANDERHOVEN

Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

P. VAN WALLEGHEM

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

M. DE GOLS

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

B. VANNETELBOSCH

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

M. ULENS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

O. VALENTIN

\*\*\*

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

\*\*\*

MODÈLE

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 7 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 169 DU 30 MAI 2023<sup>1</sup> INSTAURANT ET DETERMINANT LA PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE ET LES CONDITIONS D'OCTROI DE LA DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITE ADAPTÉE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU BÉNÉFICE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS, OCCUPÉS DANS UNE BRANCHE D'ACTIVITÉ QUI NE RELÈVE PAS D'UNE COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE OU LORSQUE LA COMMISSION PARITAIRE INSTITUÉE NE FONCTIONNE PAS

**ACTE D'ADHÉSION**

À renvoyer au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

- \* Identification de l'entreprise : .....
- \* Adresse : .....
- \* Numéro d'identification BCE : .....
- \* Numéro de commission paritaire : .....

Je soussigné(e), ....., représentant l'entreprise susmentionnée, déclare adhérer à la convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023.

---

<sup>1</sup> Convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 déterminant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration