

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 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 overeenkomst 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 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 vices van 17 december 1997, geregistreerd op 22 december 1997 onder het nummer 46641/CO/300, nr. 17 vices quater van 19 december 2001, geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nummer 60497/CO/300, nr. 17 vices sexes 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 sexes van 27 april 2015, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

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, vrijgesteld kunnen worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid;

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

Overwegende echter dat de oudere werknemers die worden ontslagen, bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van dat koninklijk besluit, kunnen vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, die voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, de voorwaarden vaststelt voor de toekenning van die vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt;

Overwegende dat voor de bedrijfstakken die niet ressorteren onder een opgericht paritair comité of wanneer het opgerichte paritair comité niet werkt, ook een suppletieve regeling ingevoerd moet worden om uitvoering te kunnen geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling 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 ...

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 betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Zij heeft tot doel tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, 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 bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, of een lange loopbaan hebben.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden 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 een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, met een lange loopbaan.

Er is daarentegen geen enkele conventionele regeling nodig om uitvoering te geven aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de oudere werknemers die worden ontslagen die gewerkt hebben in een zwaar beroep, zoals bedoeld in artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Zij heeft toe 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 bepaalde betrokken werknemers, tot 31 december 2022, kunnen vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

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

Artikel 3

- § 1. Tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:
- a) - ze uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidstermijn van deze overeenkomst, ontslagen worden;
 - ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer, hebben bereikt,
- en
- b) ze eventueel ressorteren onder een paritair comité of een paritair subcomité dat een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten waarin een dergelijke regeling ingevoerd wordt.
2. Tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 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 kunnen aantonen;
- en
- 3° de sector een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau heeft gesloten met toepassing van deze overeenkomst.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, bedoeld in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de werknemers bedoeld in artikel 1, voor zover de voorwaarden waaronder een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, bepaald worden in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Door middel van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de werknemers die voldoen aan die voorwaarden en die vóór 1 januari 2023 ontslagen worden, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bij hun inschrijving als werkzoekende tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, indien ze, op het ogenblik van hun verzoek, de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen 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, genieten ook van de toepassing van deze overeenkomst, op voorwaarde dat de opzeggingstermijn afloopt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst die de collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke deze werknemers ontslagen worden, 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 maatregel bedoelde werknemers de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, 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 een 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 2022 verlengd of aangepast worden, volgens diezelfde modaliteiten.

In geval van verlenging of aanpassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst na 31 december 2022, 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 van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende periode met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV - PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VOOR DE ARBEIDSMARKT VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN, DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET RESSORTEERT ONDER EEN OPGERICHT PARITAIR COMITÉ OF WANNEER HET OPGERICHT PARITAIR COMITÉ NIET WERKT

Artikel 4

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

Artikel 5

Ingevolge artikel 4 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 6 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 6

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 meegeëdeeld 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 7

In geval van een geschil betreffende de toepassing van de artikelen 5 en 6, 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 8

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd.

Zij treedt in werking op het ogenblik waarop het koninklijk besluit tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 en in het bijzonder het hoofdstuk tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in werking treedt, en uiterlijk op 1 juli 2021. Zij treedt buiten werking op 31 december 2022.

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 tweeduizend eenentwintig.

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 6 VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 153 VAN 15 JULI 2021¹ TOT VASTELLING EN UITVOERING VAN DE PROCEDURE VAN TENUITVOERLEGGING EN VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN DE VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VOOR DE ARBEIDSMARKT VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS DIE WORDEN ONTSLAGEN, DIE TEWERKGESTELD ZIJN IN EEN BEDRIJFSTAK DIE NIET RESSORTEERT ONDER EEN OPGERICHT PARITAIR COMITÉ OF WANNEER HET OPGERICHT 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. 153 van 15 juli 2021.

¹ 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 bedrijfstoelage, 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