

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, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 17 BIS VAN 29 JANUARI 1976, NR. 17 NONIES VAN 7 JUNI 1983, NR. 17 DUODEVICIES VAN 26 JULI 1994, NR. 17 VICIES VAN 17 DECEMBER 1997, NR. 17 VICIES QUATER VAN 19 DECEMBER 2001, NR. 17 VICIES SEXIES VAN 7 OKTOBER 2003, NR. 17 TRICIES VAN 19 DECEMBER 2006 EN NR. 17 TRICIES SEXIES VAN 27 APRIL 2015

TOELICHTING BIJ DE GECOÖRDINEERDE TEKST

Deze tekst omvat de coördinatie van navolgende teksten :

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- een uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 bis, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 29 januari 1976 tot uitvoering en aanvulling van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, met name het gedeelte dat collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 aanvult;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 nonies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 7 juni 1983 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd op 29 januari 1976, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 duodevicies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 26 juli 1994 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd op 29 januari 1976 en 7 juni 1983, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 17 december 1997 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd op 29 januari 1976, 7 juni 1983 en 26 juli 1994, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies quater, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd op 29 januari 1976, 7 juni 1983, 26 juli 1994 en 17 december 1997, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies sexies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 7 oktober 2003 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd op 29 januari 1976, 7 juni 1983, 26 juli 1994, 17 december 1997 en 19 december 2001, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2006 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd op 29 januari 1976, 7 juni 1983, 26 juli 1994, 17 december 1997, 19 december 2001 en 7 oktober 2003, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen ;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd op 29 januari 1976, 7 juni 1983, 26 juli 1994, 17 december 1997, 19 december 2001, 7 oktober 2003 en 19 december 2006, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen ;

- de bijkomende commentaar bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. De beslissing tot inlassing van deze commentaar werd door de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties genomen tijdens de zittingen van de Nationale Arbeidsraad dd. 29 januari 1976, 27 februari 1976, 7 juni 1983, 7 oktober 2003 en 19 december 2006.

Inzake de aanpassing van de aanvullende vergoeding en van het grensbedrag van het brutomaandloon werden vijftien collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, namelijk :

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 bis van 29 januari 1976 waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1976 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,032 diende toegepast te worden en op de grens van het bruto-maandloon de coëfficiënt 1,04;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 ter van 3 maart 1977 waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1977 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,016 diende toegepast te worden (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 3° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 quater van 27 april 1978 waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1978 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,022 diende toegepast te worden (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 4° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 quinquies van 1 februari 1979, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1979 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,016 diende toegepast te worden (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 5° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 sexies van 28 februari 1980, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1980 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,019 diende toegepast te worden (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 6° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 septies van 22 december 1980, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1981 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,010 diende toegepast te worden (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 7° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 octies van 2 februari 1982, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1982 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,008 diende toegepast te worden (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 8° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 decies van 16 december 1987, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1988 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,010 diende toegepast te worden (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 9° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 undecies van 20 december 1988, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1989 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,008 diende toegepast te worden (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 10° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 duodecies van 19 december 1989, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1990 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,02 diende toegepast te worden, op de grens van het bruto-maandloon de coëfficiënt 1,01;
- 11° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tredecies van 18 december 1990, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1991 op de aanvullende vergoeding de coëfficiënt 1,012 diende toegepast te worden;

- 12° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 quaterdecies van 29 januari 1991, waarin werd bepaald dat vanaf 1 januari 1991 op de grens van het bruto-maandloon de coëfficiënt 1,012 diende toegepast te worden;
- 13° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 quindecies van 17 december 1991, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 1992 de coëfficiënt 1,016 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 14° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 sedecies van 22 december 1992, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 1993 de coëfficiënt 1,016 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 15° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 septies decies van 21 december 1993, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 1994 de coëfficiënt 1,006 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding (de grens van het bruto-maandloon werd niet aangepast);
- 16° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 undevicies van 17 december 1997, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 1998 de coëfficiënt 1,006 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 17° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies semel van 15 december 1998, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 1999 de coëfficiënt 1,012 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 18° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies bis van 20 december 1999, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2000 de coëfficiënt 1,010 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 19° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies ter van 19 december 2000, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2001 de coëfficiënt 1,012 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 20° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2002 de coëfficiënt 1,010 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 21° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies quinquies van 18 december 2002, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2003 de coëfficiënt 1,014 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 22° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies septies van 17 december 2003, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2004 de coëfficiënt 1,004 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 23° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 duodetricies van 21 december 2004, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2005 de coëfficiënt 1,022 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 24° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 undetricies van 21 december 2005, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2006 de coëfficiënt 1,004 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 25° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies semel van 19 december 2006, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2007 de coëfficiënt 1,006 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 26° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies bis van 20 december 2007, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2008 de coëfficiënt 1,002 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;

- 27° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies ter van 22 december 2008, waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2009 de coëfficiënt 1,0048 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 28° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies quater van 21 december 2010 waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2011 de coëfficiënt 1,0024 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 29° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies quinquies van 18 december 2012 waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2013 de coëfficiënt 1,0024 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 30° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies septies van 15 december 2015 waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2016 de coëfficiënt 1,0016 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon;
- 31° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/38 van 19 december 2017 waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2018 de coëfficiënt 1,0036 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon.
- 32° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/39 van 17 december 2019 waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2020 de coëfficiënt 1,0128 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon.
- 33° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/40 van 15 december 2020 waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2021 de coëfficiënt 1,0032 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon.
- 34° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/41 van 7 december 2021 waarin is bepaald dat vanaf 1 januari 2022 de coëfficiënt 1,0026 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon.
- 35° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17/42 van 30 mei 2023 waarin is bepaald dat vanaf 1 juli 2023 de coëfficiënt 1,0078 toegepast moet worden op het bedrag van de aanvullende vergoeding alsook op de grens van het bruto-maandloon.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 17 TOT INVOERING VAN EEN REGELING VAN AANVULLENDE VERGOEDING TEN GUNSTE VAN SOMMIGE BEJAARDE WERKNEMERS INDIEN ZIJ WORDEN ONTSLAGEN

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de aanbeveling van de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 3 april 1973 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

Gelet op de besluiten van de door het Nationaal Comité voor Economische Expansie opgerichte Werkgroep "Problemen van Tewerkstelling" die zijn werkzaamheden op 9 december 1974 heeft besloten met de aanbeveling, bij collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten in de Nationale Arbeidsraad, een speciale regeling van aanvullende vergoeding in te voeren ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, welke collectieve arbeidsovereenkomst zou gepaard gaan met sommige wettelijke en reglementaire bepalingen.

Gelet op de verbintenissen die de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in genoemde werkgroep heeft aangegaan omtrent de aan de sociale wetgeving aan te brengen wijzigingen ten einde deze regeling ten uitvoer te leggen, wijzigingen waaromtrent de Nationale Arbeidsraad zich in zijn advies nr. 474 van 19 december 1974 heeft uitgesproken.

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers

op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten en deze op 29 januari 1976 gewijzigd. Tevens hebben deze organisaties op 29 januari en 27 februari 1976 beslist de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst aan te vullen.

De tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals hij werd gewijzigd en aangevuld, luidt als volgt :

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

De ondertekenende partijen zijn overeengekomen een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers in te voeren [en te voorzien in het behoud van het recht op die regeling in geval van werkherleving]¹, volgens de hierna uiteengezette modaliteiten.

Commentaar

De invoering van deze regeling, waarvan de draagwijdte in dit artikel is uiteengezet, mag geen aanloop zijn tot een verhoging van de percentages van de werkloosheidsuitkering, noch afbreuk doen aan de algemene beginselen van de reglementering betreffende arbeidsvoorziening en de werkloosheid, met uitzondering van de modaliteiten die noodzakelijk zijn om de toepassing van onderhavige regeling te verwezenlijken.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een arbeidsovereenkomst voor werklieden, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

¹ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006 (artikel 1).

HOOFDSTUK III - RECHT OP DE AANVULLENDE VERGOEDING

A. Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding

Artikel 3

- a) De in artikel 1 bedoelde regeling geldt voor de werknemers van [62 jaar en ouder]² die worden ontslagen, behalve wegens dringende redenen in de zin van de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden.

[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, paragraaf 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].³

Deze bepaling doet geen afbreuk aan de mogelijkheid, op het niveau van de bedrijfstak, collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten waarbij de in artikel 1 bedoelde regeling zou worden uitgebreid tot de werknemers van 55 jaar en ouder.

² Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015 (artikel 1). Artikel 2 van die overeenkomst bepaalt dat de leeftijd van 62 jaar niet geldt voor de werknemers die zich in een van de volgende situaties bevinden:

1° Ze voldoen gelijktijdig aan de volgende voorwaarden:

- a) ze zijn ontslagen voor 1 januari 2015;
- b) ze bereiken de leeftijd van 60 jaar uiterlijk op 31 december 2016 en op het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- c) ze bewijzen op het einde van hun arbeidsovereenkomst het beroepsverleden bedoeld in artikel 2, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

2° Ze voldoen gelijktijdig aan de volgende voorwaarden:

- a) ze zijn ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van een andere collectieve arbeidsovereenkomst dan 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;
- b) de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in a) is gesloten en neergelegd voor 1 juli 2015 en treedt uiterlijk op 1 januari 2015 in werking;
- c) de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in a) voorziet minstens de leeftijd van 60 jaar;
- d) ze bereiken die leeftijd van minstens 60 jaar uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in a);
- e) ze bewijzen op het einde van hun arbeidsovereenkomst het beroepsverleden bedoeld in artikel 2, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In afwijking van het eerste lid, 1°, b) mogen de werknemers de leeftijd van 60 jaar bereiken na 31 december 2016, maar op het einde van hun arbeidsovereenkomst, indien hun opzegtermijn, vastgesteld met toepassing van de wet of van een collectieve arbeidsovereenkomst, loopt tot na 31 december 2016.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt er bij het vaststellen van de opzegtermijn geen rekening gehouden met de verlengingen ervan met toepassing van de artikelen 38, § 2, en 38 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Commentaar

Deze bepaling geeft uitvoering aan de overgangsregeling, zoals bepaald in artikel 16, § 2 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 nonies van 7 juni 1983 (artikel 1).

b) Toekenningscriteria die van de in deze overeenkomst voorziene voorwaarden afwijken kunnen bij collectieve overeenkomst worden vastgesteld voor :

- 1° het seizoenpersoneel dat is tewerkgesteld in de ondernemingen voor groenten- en fruitconserven, evenals in de jamfabrieken;
- 2° de werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor het havenbedrijf;
- 3° de werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor het scheepsherstellingsbedrijf;
- 4° de werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor het bouwbedrijf.

De vergoedingen die worden toegekend aan de werknemers die van deze overeenkomsten genieten moeten ten minste gelijkwaardig zijn aan de bij onderhavige overeenkomst voorziene vergoedingen.

Commentaar

Onderhavige collectieve overeenkomst is interprofessioneel en heeft een algemene draagwijdte.

Sommige sectoren hebben of kunnen in bijzondere criteria voorzien om tot de regeling toe te treden, rekening houdend met de aan de sectoren eigen elementen.

[Met betrekking tot de anciënniteitsvoorwaarden moet worden verwezen naar de anciënniteitsvoorwaarden die zijn vastgesteld in de regelgeving over het conventioneel brugpensioen.

Indien die anciënniteitsvoorwaarden op sectorniveau worden verduidelijkt, moet de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard.]⁴

[...]⁵.

[Het feit dat het ontslag tijdens de proeftijd werd gegeven heeft op zichzelf geen invloed op het al dan niet toepassen van de regeling voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het proefbeding maakt inderdaad geen afzonderlijke arbeidsovereenkomst uit. Het is derhalve de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarin het proefbeding is opgenomen, die bepalend is voor het al dan niet toepassen van de collectieve arbeidsovereenkomst]⁶.

B. Toekenningsvoorwaarden en -perioden

Artikel 4

§ 1. De in artikel 3 bedoelde werknemers hebben, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun laatste werkgever, behalve indien de betaalplicht van de werkgever bij een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een andere instantie werd overgedragen. Zij ontvangen deze vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop hun rustpensioen ingaat.

⁴ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 19 december 2006).

⁵ Opgeheven bij beslissing van de Raad van 7 juni 1983.

⁶ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 29 januari 1976).

[In afwijking van de 1ste alinea, hebben die werknemers ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun laatste werkgever, van de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand tijdens welke zij geen werkloosheidsuitkeringen meer genieten, alleen omdat zij de leeftijdsgrens hebben bereikt die is vastgesteld in artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, tot de laatste dag van de kalendermaand waarin zij 65 jaar worden] ⁷.

[In afwijking van de eerste alinea hebben de in artikel 3 bedoelde werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese Economische Ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun laatste werkgever voorzover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake conventioneel brugpensioen, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en voorzover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Die vergoeding moet berekend worden alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.]⁸

[§ 2. In afwijking van artikel 3 en de eerste paragraaf van artikel 4 hebben de werknemers die zijn ontslagen in het kader van de afwijkende bepalingen die van toepassing zijn op de werknemers van de ondernemingen die zijn erkend als in moeilijkheden of in herstructurering, 6 maanden na ingeschreven te zijn gebleven in een tewerkstellingscel, zoals bedoeld door het activerend beleid bij herstructureringen op grond van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun laatste werkgever en dit op zijn vroegst na de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode.

Die aanvullende vergoeding voor de in de eerste alinea van § 2 bedoelde werknemers moet worden toegekend ingevolge een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd.

Zij ontvangen deze vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop hun rustpensioen ingaat.

§ 3. Voor de toepassing van § 2 moet worden verstaan onder :

- de laatste werkgever, de werkgever in de zin van de eerste alinea van § 1;
- de aanvullende vergoeding, de vergoeding als bedoeld in een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, de vergoeding als bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd en die voorzien in voordelen die op zijn minst gelijkwaardig zijn aan de voordelen die in deze overeenkomst zijn vastgesteld.]⁹

Commentaar

[Artikel 4 bindt de toekenning van de aanvullende vergoeding aan het recht op werkloosheidsuitkeringen.

De strikte toepassing van dit artikel houdt in dat de werklozen die om een of andere reden tijdelijk de werkloosheidsuitkering niet genieten geen aanspraak kunnen maken op de aanvullende vergoeding voor de periode waarin zij de werkloosheidsuitkering niet ontvangen.

⁷ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicijs van 17 december 1997 (artikel 1).
Opgemerkt dient te worden dat artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat, overeenkomstig artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, de nieuwe alinea 2 van artikel 4 de andersluidende bepalingen van de op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten wijzigt.

⁸ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicijs sexies van 7 oktober 2003 (artikel 1).

⁹ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricijs van 19 december 2006 (artikel 2).

In uitzondering op voormelde regel evenwel mag, om billijkheidsredenen, het genot van de aanvullende vergoeding niet ontnomen worden aan sommige personen, die de werkloosheidsuitkeringen tijdelijk zouden ontzegd worden.

Het betreft hier :

- de werkloze, die enigerlei arbeid, die ingeschakeld is in het economisch ruilverkeer van goederen en diensten en die beperkt is tot het gewone beheer van eigen bezit, voor zichzelf verricht; deze gevallen zullen aanleiding geven tot een onderzoek door de ondertekenende partijen in de geest van onderhavige overeenkomst;
- de werkloze, die als werknemer of als zelfstandige gewerkt heeft op zondag, op een wettelijke feestdag of op een gewone dag van inactiviteit;
- de werkloze die, ingevolge de cumulatieregelingen voorzien in de artikelen 146 en 146 bis van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende de arbeidsvoorziening en werkloosheid, geen aanspraak kan maken op de uitbetaling van de werkloosheidsuitkering.

Deze uitzondering heeft evenwel geen betrekking op de werklozen, die enigerlei arbeid voor een derde verrichten.]¹⁰

De regeling bedoeld in artikel 4, geldt eveneens voor de werknemers die tijdelijk uit het stelsel zouden zijn getreden na een nieuwe betrekking te hebben aanvaard en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten.

De rechthebbende werknemer kan verzocht worden het bewijs te leveren dat hij recht heeft op de werkloosheidsuitkeringen.

[De derde alinea van dit artikel voorziet in een recht op de aanvullende vergoeding voor de grensarbeiders die in België tewerkgesteld zijn geweest, op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Op basis van diezelfde alinea kunnen de migrantenwerknemers die in België tewerkgesteld zijn geweest ook hun recht op de aanvullende vergoeding doen gelden op voorwaarde dat zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun binnen de Europese Economische Ruimte gelegen woonland.]¹¹

[Paragraaf 2 van artikel 4 voorziet in een recht op de aanvullende vergoeding voor de werknemers die zijn ontslagen in het kader van een collectief ontslag waartoe wordt overgegaan door een onderneming die erkend is als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden.

Die aanvullende vergoeding moet worden toegekend aan de werknemers die zijn ontslagen in het kader van een collectief ontslag, 6 maanden na te zijn ingeschreven gebleven in een tewerkstellingscel, voor zover zij voldoen aan de voorwaarden om recht te hebben op die vergoeding.

De werknemer die is ontslagen in het kader van een collectief ontslag en die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag in aanmerking komt voor brugpensioen, heeft dus recht op de aanvullende vergoeding, na zijn deelname aan een tewerkstellingscel.

Die aanvullende vergoeding komt ten laste van de laatste werkgever, als gedefinieerd in de zin van de eerste alinea van § 1 van artikel 4 van deze overeenkomst. Ze moet worden toegekend ingevolge een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd.]¹²

¹⁰ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 27 februari 1976).

¹¹ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 7 oktober 2003).

¹² Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 19 december 2006).

[C. Bijzondere gevallen in geval van werkhervatting

Artikel 4 bis

Werkhervatting na ontslag

- § 1. In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 4 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst of ingevolge een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- § 2. In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 4 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst of ingevolge een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- § 3. In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.
- § 4. In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, volgens de regels die zijn bepaald in de met de laatste werkgever overeengekomen aanvullende regeling en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in § 1 en § 2 bedoelde werknemers leveren aan hun laatste werkgever het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

§ 5. Voor de toepassing van dit artikel moet worden verstaan onder :

- de laatste werkgever, de werkgever in de zin van de eerste alinea van § 1 van artikel 4;
- de aanvullende vergoeding, de vergoeding als bedoeld in deze overeenkomst alsook de vergoeding als bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en die voorziet in voordelen die op zijn minst gelijkwaardig zijn aan de voordelen die in deze overeenkomst zijn vastgesteld.¹³

[Commentaar

Ter uitvoering van het nieuwe beleid inzake actief ouder worden, dat de regering heeft vastgesteld in het kader van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, voorziet artikel 4 bis in het beginsel dat de bruggepensioneerde werknemer die het werk als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep hervat, de aanvullende vergoeding behoudt.

¹³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006 (artikel 3).

De oudere werknemer die wordt ontslagen in het kader van deze overeenkomst of ingevolge een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, blijft dus tijdens zijn tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, recht hebben op de aanvullende vergoeding die bij collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.

Dit recht blijft behouden tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst of zelfstandige activiteit, zoals bijvoorbeeld ziekte en tijdelijke werkloosheid en tijdens de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties, zoals bijvoorbeeld loopbaanvermindering.

De bruggepensioneerde werknemer mag evenwel het werk niet hervatten op grond van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever die hem heeft ontslagen, noch bij een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen. Hij mag evenmin een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen voor rekening van de werkgever die hem heeft ontslagen, noch voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen.]¹⁴

[Artikel 4 ter

Werkhervatting na collectief ontslag in het kader van herstructurering

§ 1. In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 4 behouden de in § 2 van artikel 4 bedoelde werknemers die zijn ontslagen, het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 2. In afwijking van de eerste paragraaf van artikel 4 behouden de in § 2 van artikel 4 bedoelde werknemers die zijn ontslagen, het recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 3. In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode of tijdens de periode gedekt door een saldo-opzegvergoeding, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.

§ 4. In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding behouden volgens de nadere regels die zijn bepaald in § 4 van artikel 4 bis.

De in § 1 en § 2 bedoelde werknemers leveren aan hun laatste werkgever het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

§ 5. Voor de toepassing van dit artikel moet worden verstaan onder :

- de laatste werkgever, de werkgever in de zin van de eerste alinea van § 1 van artikel 4;
- de aanvullende vergoeding, de vergoeding als bedoeld in een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, de vergoeding als bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd en die voorzien in voordelen die op zijn minst gelijkwaardig zijn aan de voordelen die in deze overeenkomst zijn vastgesteld.]¹⁵

¹⁴ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 19 december 2006).

¹⁵ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006 (artikel 4).

[Commentaar

Deze bepaling geeft uitvoering aan maatregel 35.2 "Activering via een tewerkstellingscel" van punt 2.4 "Herstructureren anders aanpakken" van het Generatiepact en de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact.

Artikel 4 ter voorziet in het beginsel dat de aanvullende vergoeding wordt behouden in geval van werkhervatting, nadat de werknemer die in het kader van een collectief ontslag is ontslagen aan een tewerkstellingscel heeft deelgenomen.

De oudere werknemer die is ontslagen in het kader van een collectief ontslag ingevolge een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord die door de minister van Werk zijn goedgekeurd, blijft dus tijdens zijn tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep, recht hebben op de aanvullende vergoeding die bij collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.

Dit recht blijft behouden tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst of zelfstandige activiteit, zoals bijvoorbeeld ziekte en tijdelijke werkloosheid en tijdens de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties, zoals bijvoorbeeld loopbaanvermindering.

De bruggepensioneerde werknemer mag evenwel het werk niet hervatten op grond van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever die hem heeft ontslagen, noch bij een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen. Hij mag ook geen zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen voor rekening van de werkgever die hem heeft ontslagen, noch voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hem heeft ontslagen.]¹⁶

[Artikel 4 quater

§ 1. De in artikel 4 bis bedoelde werknemers alsook de in artikel 4 ter bedoelde werknemers behouden het recht op de aanvullende vergoeding wanneer hun tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep afloopt.

In dat geval leveren ze aan hun laatste werkgever in de zin van de eerste alinea van artikel 4 het bewijs dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

§ 2. In het in dit artikel bedoelde geval kunnen de werknemers niet gelijktijdig twee of meer aanvullende regelingen genieten.

Wanneer ze voldoen aan de voorwaarden om verschillende aanvullende regelingen te genieten, blijven ze recht hebben op de aanvullende vergoeding die werd toegekend door de werkgever die hen heeft ontslagen in de zin van de eerste alinea van artikel 4.]¹⁷

[Commentaar

Paragraaf 1 heeft betrekking op de ontslagen werknemers die recht hebben op een aanvullende brugpensioenvergoeding en die opnieuw beginnen te werken. Ze behouden het recht op de aanvullende vergoeding tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep. Ze blijven ook recht hebben op de aanvullende vergoeding wanneer hun arbeidsovereenkomst of hun zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt beëindigd.

¹⁶ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 19 december 2006).

¹⁷ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006 (artikel 5).

In dat geval dienen de werknemers aan hun werkgever in de zin van de eerste alinea van artikel 4 het bewijs te leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

Die werknemers kunnen niet gelijktijdig verschillende bruggpensioenregelingen genieten; ze blijven in dat geval recht hebben op de aanvullende vergoeding die werd toegekend door de eerste werkgever die hen heeft ontslagen in de zin van de eerste alinea van artikel 4 van deze overeenkomst.]¹⁸

D. Bedrag van de aanvullende vergoeding.

Artikel 5

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Commentaar

[Voor de berekening van de aanvullende vergoeding dient rekening te worden gehouden met de gemiddelde maandelijkse werkloosheidsuitkering, die wordt vastgesteld door de toepassing van een van navolgende formules :

- in het stelsel van de vijfdagenweek :
dagvergoeding werkloosheid x 21,67
- in het stelsel van de zesdagenweek :
dagvergoeding werkloosheid x 26.

In geval van vermindering van de werkloosheidsuitkering wegens cumulatie met een militair of een koloniaal pensioen, wordt voor de berekening van de aanvullende vergoeding het bedrag van de werkloosheidsuitkering in aanmerking genomen waarop de betrokkenen aanspraak hadden kunnen maken indien zij voormeld pensioen niet zouden genieten hebben].¹⁹

Artikel 6

[Het nettoreferteloon is gelijk aan het brutomaandloon begrensd tot 2.610,69 euro en verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.]²⁰

[Bij de berekening van het netto-referteloon wordt geen rekening gehouden met de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid, ingevoerd door de artikelen 106 en volgende van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.]²¹

[De grens van 2.610,69 euro is gekoppeld aan het indexcijfer 103,14 (1996 = 100); zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grens zal op 1 januari van elk jaar door de Nationale Arbeidsraad worden herzien rekening houdend met de ontwikkeling van de regelingslonen.]²²

Het netto-referteloon wordt op [de hogere euro] afgerond²³.

¹⁸ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 19 december 2006).

¹⁹ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 29 januari 1976).

²⁰ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies quater van 19 december 2001 (artikel 2).

²¹ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 duodevicies van 26 juli 1994.

²² Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies quater van 19 december 2001 (artikel 2).

²³ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 vicies quater van 19 december 2001 (artikel 2).

Artikel 7

- § 1. Het bruto-loon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werknemer verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

- § 2. Voor de per maand betaalde werknemer wordt als bruto-loon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

- § 3. Voor de werknemer die niet per maand wordt betaald, wordt het bruto-loon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

- § 4. Het bruto-loon van een werknemer die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een werknemer, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn bruto-loon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, dat in zijn arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

- § 5. Het door de werknemer verdiende bruto-loon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die werknemer in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

- § 6. Naar aanleiding van het bij artikel 10 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

Commentaar

[Wat de toepassing van het tweede lid van § 6 van dit artikel betreft, wordt, voor zover er geen ander akkoord werd gesloten ter gelegenheid van de bij artikel 10 voorziene overlegprocedure, als referentemaand in aanmerking genomen, de laatste maand van de effectieve prestaties. Dit is dus in de normale gevallen de laatste maand van de opzeggingstermijn]²⁴.

E. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Artikel 8

Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de ontwikkeling van het indexcijfer der consumptieprijsen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

²⁴ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 29 januari 1976).

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien, in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen.

[Voor de werknemers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met de maand die in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van het bruto-maandloon dat tot basis dient voor de berekening van het netto-referteloan.

Elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing]²⁵.

Commentaar

[Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op het ogenblik dat voor de bejaarde werknemer het recht op deze vergoeding ingaat.

Dit bedrag wordt bepaald op basis van het netto-referteloan en de in aanmerking te nemen werkloosheidsuitkering, die, om administratieve verwickelingen te vermijden, wordt vastgesteld overeenkomstig een van de formules, bepaald in de commentaar bij artikel 5.

Eenmaal aldus vastgesteld, kan dit bedrag enkel nog gewijzigd worden door aanpassing aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen en, ingevolge de jaarlijkse herziening ervan door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de evolutie van de regelingslonen]²⁶.

Er werd in bijzondere aanpassingsmodaliteiten voorzien voor de werknemers die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, ten einde te vermijden dat zij in feite een dubbele aanpassing zouden genieten, de ene voortvloeiend uit het normale verloop van de reële lonen van hun beroeps categorie, de andere voortvloeiend uit de bepalingen van onderhavige regeling.

[Deze aanpassingen zullen "prorata temporis" worden verricht, op basis van navolgende formule :

- indien de werknemer in het stelsel is getreden vóór 1 januari van het beschouwde jaar wordt de herwaarderingscoëfficiënt in zijn geheel toegepast;
- indien de werknemer in het stelsel is getreden in de maanden januari, februari of maart, dan wordt 3/4 van de herwaarderingscoëfficiënt toegepast;
- indien de werknemer in het stelsel is getreden in de maanden april, mei of juni, dan wordt 1/2 van de herwaarderingscoëfficiënt toegepast;
- indien de werknemer in het stelsel is getreden in juli, augustus of september, dan wordt 1/4 van de herwaarderingscoëfficiënt toegepast;
- indien de werknemer in het stelsel is getreden in de maanden oktober, november of december, dan wordt er geen herwaarderingscoëfficiënt toegepast]²⁷.

[Artikel 8 bis

De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de maand gebeuren, behoudens indien de partijen akkoord gaan over een kortere betalingstermijn.]²⁸

²⁵ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 nonies van 7 juni 1983 (artikel 2).

²⁶ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 29 januari 1976).

²⁷ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 7 juni 1983).

²⁸ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 bis van 29 januari 1976 (artikel 2).

[Commentaar

De aanvullende vergoeding kan bij akkoord tussen de partijen worden uitgekeerd op het ogenblik van de normale betalingsperiodes van het loon in de onderneming, op voorwaarde dat deze perioden niet meer dan één maand bestrijken]²⁹.

HOOFDSTUK IV - CUMULATIE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING MET ANDERE VOORDELEN

Artikel 9

De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De werknemer, die onder de in artikel 3 voorziene voorwaarden wordt ontslagen, zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 4 voorziene aanvullende vergoeding.

Het in de voorgaande alinea geformuleerde verbod van cumulatie is niet van toepassing op de sluitingsvergoedingen voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

De wegens ontslag verleende speciale vergoedingen of voordelen, toegekend krachtens op het niveau van de sector of op andere niveaus gesloten collectieve overeenkomsten, worden verrekend op het in artikel 5 bedoelde bedrag.

HOOFDSTUK V - PROCEDURE

Artikel 10

Vooraleer een of meerdere werknemers, bedoeld bij artikel 3, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve overeenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werknemers die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werknemers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemer bij aangezekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemer de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve overeenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, inzonderheid van artikel 13, kan de werknemer zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaatshad of waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen werknemers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

Commentaar

De ingevoerde regeling mag niet voor gevolg hebben dat de bejaarde werknemers van ten minste 60 jaar systematisch worden ontslagen.

²⁹ Nieuwe commentaar ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 bis van 29 januari 1976 (artikel 2).

Bij dit artikel wordt te dien einde een speciale overlegprocedure ingesteld, die de toepassing van de regeling moet voorafgaan.

Indien de werkgever de overlegprocedure niet naleeft, kan de ontslagen werknemer zijn eventuele rechten op schadeloosstelling voor de rechtbanken doen gelden.

HOOFDSTUK VI - BEGELEIDINGSMAATREGELEN VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 11

Na de eerste zes maanden van de toepassing van onderhavige overeenkomst zal de Nationale Arbeidsraad het bestek opmaken van de toepassing van deze overeenkomst en alles in het werk stellen om de eventuele ondervonden moeilijkheden op te lossen.

Artikel 12

De ondertekenende interprofessionele organisaties gaan de verbintenis aan het sluiten van collectieve overeenkomsten in de schoot van de paritaire comités in de hand te werken, waarbij de waarborg en de faciliteiten van vereffening van de aanvullende vergoeding wordt geregeld, hetzij in alle toepassingsgevallen van de regeling, hetzij enkel in de hypothese dat de werkgever in gebreke blijft.

In dat laatste geval zal de werknemer-crediteur van de aanvullende vergoeding, op zijn verzoek, het garantie-orgaan in zijn rechten laten treden tegen de werkgever die de vergoeding verschuldigd is.

Commentaar

De betaling van de aanvullende vergoedingen valt individueel ten laste van elke werkgever.

De ondertekenende organisaties gaan evenwel de verbintenis aan het sluiten van collectieve overeenkomsten op sectoraal niveau aan te moedigen, waarbij aan de werknemers de vereffening van de aanvullende vergoeding wordt gewaarborgd, indien de werkgever in gebreke blijft.

De overeenkomsten kunnen te dien einde een beroep doen op de fondsen voor bestaanszekerheid.

De ondertekenende organisaties herinneren anderzijds aan de door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aangegeven verbintenissen - waarvan akte is genomen in het advies nr. 474 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad - de wetgeving tot verruiming van de opdrachten van het Fonds voor de sluiting van ondernemingen te wijzigen derwijze dat genoemd fonds de aanvullende vergoeding zou moeten uitbetalen telkens een werkgever in gebreke blijft, die niet afhangt van een sector waar een collectieve overeenkomst tot regeling van de waarborg en van de faciliteiten van vereffening van de aanvullende vergoeding werd gesloten.

HOOFDSTUK VII - INWERKINGTREDING EN EVENTUELE HERZIENING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 13

De overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 1975.

[...] ³⁰.

³⁰ Opgeheven bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 nonies van 7 juni 1983 (artikel 3).

[De overeenkomst zal op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van zes maanden]³¹.

Commentaar

De collectieve arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur gesloten.

[...] ³².

Gedaan te Brussel, op negentien december negentienhonderd vierenzeventig.

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 zou worden verklaard.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de cao nr. 17 :

- cao nr. 17 bis : 1 januari 1976
- cao nr. 17 nonies : 7 juni 1983
- cao nr. 17 duodevicies : 1 juli 1994
- cao nr. 17 vicies : 17 december 1997
- cao nr. 17 vicies quater : 1 januari 2001
- cao nr. 17 vicies sexies : 1 december 2003
- cao nr. 17 tricies : 1 januari 2007
- cao nr. 17 tricies sexies : 1 januari 2015

³¹ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 nonies van 7 juni 1983 (artikel 4).

³² Opgeheven bij beslissing van de Raad van 19 december 2006.