SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

18 AVRIL 2021.

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 12 octobre 2020, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail (1)

(M.B. 16-06-2021)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28 ;

Vu la demande de la Commission paritaire des établissements et des services de santé ;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er.

Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 12 octobre 2020, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail.

Art. 2.

Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 18 avril 2021.

PHILIPPE
Par le Roi :

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

_____
Note
(1) Référence au Moniteur belge :
Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.

Annexe

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 12 octobre 2020

Régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et exécution de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail

(Convention enregistrée le 10 décembre 2020 sous le numéro 162257/CO/330)

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Par "**travailleurs**", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution de :

1° la convention collective de travail n°140 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd ;

2° la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

3° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017).

Art. 3.

Conformément à la convention collective de travail na 140 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés pendant la période du 01/01/2021 au 30/06/2021 qui ont droit aux allocations de chômage et qui,

- sont dans la période du 1er janvier 2021 et au plus tard le 30 juin 2021 âgés de 59 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 35 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition :

  - qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

    1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ;

    2° soit pendant au moins 7 ans, calculées de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

    Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

    a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

    b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°46 du Conseil National de Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

Commentaire : *La condition d'âge doit être remplie au plus tard le* 30*juin 2021 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin.*
La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés durant la durée de validité de cette convention, suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Art. 5.

Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la Loi.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 6.

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence. Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois ;
- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses ;
- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps: la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur.

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention collective de travail. Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Art. 7

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail.

Art. 8.

Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 9 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 9.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n°17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, la convention collective n°140 conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil National du travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 10.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 27 janvier 2020 enregistrée sous le numéro 157728/CO/330.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Art. 11

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.