

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 126 DU 21 MARS 2017 DÉTERMINANT, POUR 2017 ET 2018, L'ÂGE À PARTIR DUQUEL UN RÉGIME DE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE PEUT ÊTRE OCTROYÉ À CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS LICENCIÉS DANS UNE ENTREPRISE RECONNUE COMME ÉTANT EN DIFFICULTÉ OU RECONNUE COMME ÉTANT EN RESTRUCTURATION

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu 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 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 duodeviciés 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 et n° 17 tricies du 19 décembre 2006, enregistrée le 12 janvier 2007 sous le numéro 81532/CO/300, n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, enregistrée le 27 avril 2015 sous le numéro 126893/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 117 du 27 avril 2015 déterminant l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126901/CO/300 ;

Vu l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017, pour la période 2017-2018 ;

Considérant l'avis n° 2.025 émis par le Conseil national du Travail le 21 mars 2017 ;

Considérant qu'en exécution de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017, il y a lieu de mettre en œuvre l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 qui prévoit la possibilité pour le ministre de l'Emploi d'octroyer un droit à un régime de complément d'entreprise à un âge inférieur à l'âge de 60 ans aux travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues par le ministre de l'Emploi comme étant en difficulté ou en restructuration et à condition que cette limite d'âge inférieure soit fixée, pour la période 2017-2018, dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal ;

Considérant qu'en exécution de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017, il y a également lieu de mettre en œuvre l'article 22, § 5, alinéa 4 de l'arrêté royal précité, selon lequel une convention collective de travail doit prévoir un calendrier pour fixer les conditions d'âge et d'ancienneté en matière de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration par le ministre de l'Emploi ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 21 mars 2017, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} – PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 1er

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de 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 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration par le ministre de l'Emploi, suivant les modalités développées ci-après.

Commentaire

Selon l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente convention peut être adaptée après 2018 selon les mêmes modalités à condition de relever progressivement l'âge minimum pour atteindre l'âge de 60 ans en 2020.

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Article 2

La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE III – CADRE INTERPROFESSIONNEL DÉTERMINANT L'ÂGE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS LICENCIÉS DANS LE CADRE D'ENTREPRISES RECONNUES COMME ÉTANT EN DIFFICULTÉ ET EN RESTRUCTURATION

Article 3

En exécution de l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration par le ministre de l'Emploi, au cours de la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018, est fixé à 56 ans.

Commentaire

Conformément à l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente disposition est valable pour une durée de deux ans, allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Article 4

Pour que l'article 3 produise ses effets, les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration qui sollicitent un abaissement de l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise tel qu'il est fixé à l'article 3 de la présente convention, doivent conclure une convention collective de travail ou un accord collectif accordant un complément d'entreprise en application de la présente convention collective de travail.

Cette convention collective de travail d'entreprise ou cet accord collectif doit contenir 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.

CHAPITRE IV – DISPONIBILITE ADAPTEE POUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Article 5

En exécution de l'article 22, § 5, alinéa 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le calendrier suivant est fixé pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 : par dérogation à l'article 22, § 1^{er} de l'arrêté royal précité, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise peuvent, pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant que :

- 1° soit ils aient atteint l'âge de 61 ans ;
- 2° soit ils justifient de 39 ans de passé professionnel.

Commentaire

Pour que les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité puissent bénéficier à leur demande de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée au sens de l'article 56, § 3 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration doivent conclure une convention collective de travail d'entreprise ou un accord collectif en application de la présente disposition.

CHAPITRE V – DISPOSITION TRANSITOIRE

Article 6

Par dérogation à l'article 3, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou dans le cadre d'entreprises reconnues comme étant en restructuration par le ministre de l'Emploi, au cours de la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, est fixé à 55 ans si les conditions suivantes sont remplies cumulativement :

- L'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration par le ministre de l'Emploi en 2017 ;
- L'entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration a annoncé un licenciement collectif avant le 1^{er} novembre 2016 ;
- Le travailleur occupé dans une entreprise en difficulté ou dans une entreprise en restructuration est âgé de 55 ans au plus tard au moment de l'annonce du licenciement collectif.

CHAPITRE VI – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 7

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2017 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Fait à Bruxelles, le vingt et un mars deux mille dix-sept.

x x x

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 le Roi.
