



NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 17.  
-----

Zitting van donderdag 19 december 1974.

Collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

x

x

x



## NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

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 Werkgelegen-  
heidsconferentie van 3 april 1973 tot invoering van een regeling  
van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werk-  
nemers 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 collec-  
tieve arbeidsovereenkomst zou gepaard gaan met sommige wette-  
lijke en reglementaire bepalingen;

Gelet op de verbintenissen die de Minister van Tewerk-  
stelling 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 :

- Het Verbond der Belgische Ondernemingen,
- De nationale middenstandsorganisaties, erkend overeenkomstig  
de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de Middenstand,

- De Belgische Boerenbond,
- "La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles",
- "L'Alliance agricole belge",
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond,
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

#### HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST.

Artikel 1 - Ten einde geeigende maatregelen te nemen om het hoofd te bieden aan toestanden van krappe werkgelegenheid en inzonderheid om de tewerkstelling van de jongere werknemers te bevorderen, zijn de ondertekenende partijen overeengekomen een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers volgens de hierna uiteengezette modaliteiten in te voeren.

#### 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 werkloosheidsuitkeringen, noch afbreuk doen aan de algemene beginselen van de reglementering betreffende de 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.

c.a.o. nr. 17.

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 60 jaar en ouder die worden ontslagen, behalve wegens dringende redenen in de zin van de wetgeving op de arbeids-overeenkomst voor werklieden en bedienden.

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

- 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.

c.a.o. nr. 17.

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.

B. Toekenningsvoorwaarden en -perioden.

Artikel 4 - 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.

Commentaar.

De regeling 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.

C. 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.

Artikel 6 - Het netto-referteloon is gelijk aan het brutomaandloon begrensd tot 37.925 frank en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 37.925 frank is gekoppeld aan het indexcijfer 134,52 (1971 = 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.

Het netto-referteloon wordt tot het hogere honderdtal afgerond.

Artikel 7.

§ 1. Het brutoloon 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 brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de in navolgende § 6 bepaalde refertemaand heeft verdiend.

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

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referتمااند 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 arbeidstijdrege-ling van de werknemer; dat produkt, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

- § 4. Het brutoloon van een werknemer die gedurende de ganse referتمااند niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle arbeidsdagen die in de be-schouwde maand vallen.

Indien een werknemer, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referتمااند moet werken en hij al die tijd niet heeft ge-werkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aan-tal arbeidsdagen, dat in zijn arbeidsovereenkomst is vast-gesteld.

- § 5. Het door de werknemer verdiende brutoloon, 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 voor-afgaan afzonderlijk werden ontvangen.

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

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

D. Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoedingen.

Artikel 8 - Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de ontwikkeling van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

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 het ogenblik van het jaar waarop de werknemer in het stelsel treedt; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

Commentaar.

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 beroepscategorie, de andere voortvloeiend uit de bepalingen van onderhavige regeling.

Deze aanpassingen zullen "prorata temporis" worden verricht; aldus zal bij voorbeeld een werknemer, die op 1 oktober tot de regeling toetreedt, een aanpassing genieten die beperkt is tot 1/4 van de normale jaarlijkse aanpassing.



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 syndikale 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 aangetekende 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 plaats had 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.

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.

c.a.o. nr. 17.

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 garantieorgaan 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 aangegane 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 afhankelijk 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.

De overeenkomst is eveneens van toepassing op de werknemers die ontslagen werden vóór de eerste januari 1975 en wier arbeidsovereenkomst na die datum een einde heeft genomen, in zover dat de opzeggingstermijn ten vroegste op 1 oktober 1974 is ingegaan.

Na verloop van twee jaar zal de kwestie van de financiering en van de toepassing van de regeling op de werkneemsters opnieuw kunnen worden onderzocht, op verzoek van één van de ondertekenende organisaties.

De overeenkomst zal, onverminderd de bepalingen van lid 2, op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

Commentaar.

De collectieve arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur gesloten.

De ondertekenende organisaties zullen in geval van wijziging in de huidige toestand van krappe tewerkstelling, in functie waarvan de huidige overeenkomst werd opgesteld, onderling beraadslagen met het oog op het wijzigen of het eventueel beëindigen van deze overeenkomst.

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.

Gedaan te Brussel, op negentien december negentienhonderdvierenzeventig.

x x x

c.a.o. nr. 17.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen.

A. VERSCHUEREN

Voor de Middenstandsorganisaties.

H. ALLARD

Voor de Belgische Boerenbond, "La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles" en "l'Alliance agricole belge".

A. LUYTEN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond.

R. VAN DEPOELE

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond.

G. GOGNE

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

A. COLLE