

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE GESUBSIDIEERDE  
INRICHTINGEN VAN HET VRIJ ONDERWIJS VAN DE  
VLAAMSE GEMEENSCHAP**

**(PSC 152.01)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023*

**BETREFFENDE HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET  
BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDER-  
VALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERN-  
STIGE LICHAAMELIJK PROBLEMEN INDIEN ZIJ WORDEN  
ONTSLAGEN**

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen van het vrij onderwijs waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is in het Vlaams Gewest, en voor de inrichtingen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, waarvan de maatschappelijke zetel in het Brussel Hoofdstedelijk Gewest gevestigd is en die bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ingeschreven zijn op de Nederlandse taalrol.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de arbeiders zonder onderscheid naar gender

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES INSTI-  
TUTIONS SUBSIDIÉES DE L'ENSEIGNEMENT  
LIBRE DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE**

**(SCP 152.01)**

*Convention collective de travail du 29 juin 2023*

**CONCERNANT LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COM-  
PLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAIL-  
LEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PRO-  
BLEMES PHYSIQUES GRAVES, EN CAS DE LICENCIÉ-  
MENT**

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions de l'enseignement libre dont le siège social est établi en Région flamande et des institutions subventionnées par la Communauté flamande dont le siège social est établi en Région de Bruxelles-Capitale et qui sont inscrites au rôle linguistique néerlandais à l'Office national de sécurité sociale.

Par "travailleurs", il faut entendre : les ouvriers sans distinction de genre.

Art. 2. Bases juridiques

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

- l'article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

### Art. 3. Toekenningsvoorwaarden

§ 1. De bedrijfstoelage, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De leeftijdsvoorwaarde is 58 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 35 jaar en moet bereikt zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5. Het bewijs moet geleverd worden van:

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

- la convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement

### Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 58 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 35 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. On doit apporter la preuve de :

- voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen
- voor de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165
- voor de arbeiders gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165.
- pour les ouvriers moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° de la convention collective de travail n° 165 fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement
- pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par le l'Agence Fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 165 susmentionné;
- pour les ouvriers assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence Fédérale des risques professionnels conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n° 165 susmentionné.

§ 6. De loopbaanvoorwaarde kan bereikt worden buiten de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat de leeftijd van 58 jaar bereikt wordt en het ontslag plaatsvindt tijdens de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De loopbaanvoorwaarde is in dat geval de voorwaarde die geldt op het moment van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 7. De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, 1° en 2° vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 januari 2025 bij het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, 3° en 4° het recht op de bedrijfstoeslag, wanneer hij pas na 30 juni 2025 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 6. La condition de passé professionnel peut être atteinte en dehors de la période de validité de la présente convention collective de travail, à condition que l'âge de 58 ans ait été atteint et que le licenciement ait lieu pendant la période de validité de la présente convention collective de travail. Dans ce cas, la condition de passé professionnel est celle qui est applicable au moment de la fin effective du contrat de travail.

§ 7. Le travailleur ayant des problèmes physiques graves qui remplit les conditions fixées à l'article 3, 1° et 2° et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1er janvier 2025 auprès l'Agence Fédérale des risques professionnels conserve, en dérogation aux articles 3, 3° et 4°, le droit à un complément d'entreprise s'il ne peut apporter qu'après le 30 juin 2025 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence Fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 165 et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

§ 8. De werknemer behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 3, 1° en 2° vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 ontslagen wordt;
- op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoont dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 erkend wordt.

#### Art. 4. De bedrijfstoelage

§1. De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De werknemers bedoeld in artikel 3 hebben na ontslag recht op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever. Het "Vlaams Sociaal en Waarborgfonds", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016, geregistreerd onder het nr. 136145/CO/152.01, neemt de terugbetaling aan de werkgevers ten laste van deze aanvullende vergoeding zoals voorzien in de cao van 31 mei 2017, geregistreerd onder het nr. 140885/CO/152.01.

De bedrijfstoelage wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

§ 8. Le travailleur conserve également le droit à un complément d'entreprise s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 3, 1° et 2° et s'il :

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la convention collective de travail n° 165 ;
- peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contresigne du formulaire de demande par l'employeur;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 165 ;
- dispose à la fin de la procédure d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 7 et 8 de la convention collective de travail n° 165.

#### Art. 4. Le complément d'entreprise

§1<sup>er</sup>. Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit après leur licenciement à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Le « Fonds social et de garantie flamand », institué par la convention collective de travail du 28 septembre 2016, enregistrée sous le n° 136145/CO/152.01, prend en charge le remboursement aux employeurs de l'indemnité complémentaire, telle que prévue dans la cct du 31 mai 2017, enregistrée sous le n° 140885/CO/152.01.

Le complément d'entreprise sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenues entre les parties signataires).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering. De aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen voor de berekening van de aanvullende vergoeding wordt berekend op 100% van het brutoloon.

§2. De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf het einde van de wettelijke opzeggingstermijn tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

§3. Voor de werknemers bepaald in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis (1/5 landingsbaan), en overstappen van de loopbaanvermindering naar het SWT, zal de aanvullende vergoeding van het SWT berekend worden op basis van het loon dat de werknemer verdiende voor hij zijn arbeidsprestaties verminderde.

§4. Voor de arbeiders die gebruik maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 55 jaar en ouder zoals bepaald in artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, en overstappen van de loopbaanvermindering naar het SWT, zal de aanvullende vergoeding van het SWT berekend worden op basis van het loon dat de werknemer verdiende voor hij zijn arbeidsprestaties verminderde.

§ 5. De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

§ 6. De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. La déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour le calcul de l'indemnité complémentaire est calculée à 100% du salaire brut.

§2. L'indemnité complémentaire est octroyée à partir du moment où le délai de préavis légal vient à expiration et elle s'applique jusqu'à l'âge légal de la pension.

§3. Pour les travailleurs qui sont déterminés à l'article 9, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 77 bis (emploi de fin de carrière à 1/5) et qui passent de la diminution de carrière au RCC, l'indemnité complémentaire du RCC sera calculée sur la base du salaire que le travailleur percevait avant sa réduction des prestations de travail.

§4. Pour les ouvriers qui font usage du droit à une réduction des prestations de travail pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, comme défini à l'article 8, §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103, et qui passent de la diminution de carrière au RCC, l'indemnité complémentaire du RCC sera calculée sur la base du salaire que le travailleur percevait avant sa réduction des prestations de travail.

§ 5. Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

§ 6. Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

§7. Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van het Vlaams Sociaal en Waarborgfonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

§7. Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du Fonds social et de garantie flamand en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Art. 5. Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. Slotbepalingen

Art. 6. Dispositions finales

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Art. 7.

Art. 7.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

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 la présente convention collective de travail, 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.