

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 17 DU 19 DÉCEMBRE 1974 INSTITUANT UN RÉGIME D'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS, EN CAS DE LICENCIEMENT, MODIFIÉE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 17 BIS DU 29 JANVIER 1976, N° 17 NONIES DU 7 JUIN 1983, N° 17 DUODEVICIES DU 26 JUILLET 1994, N° 17 VICIES DU 17 DÉCEMBRE 1997, N° 17 VICIES QUATER DU 19 DÉCEMBRE 2001, N° 17 VICIES SEXIES DU 7 OCTOBRE 2003, N° 17 TRICIES DU 19 DÉCEMBRE 2006 ET N° 17 TRICIES SEXIES DU 27 AVRIL 2015

NOTE EXPLICATIVE CONCERNANT LE TEXTE COORDONNE

Ce texte comporte la coordination des textes suivants :

- la convention collective de travail n° 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, conclue au Conseil national du Travail le 19 décembre 1974 ;
- un extrait de la convention collective de travail n° 17 bis conclue au Conseil national du Travail le 29 janvier 1976, exécutant et complétant la convention collective de travail n° 17 ; il s'agit de la partie complétant la convention collective de travail n° 17 ;
- la convention collective de travail n° 17 nonies conclue au Conseil national du Travail le 7 juin 1983 modifiant 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, modifiée le 29 janvier 1976 ;
- la convention collective de travail n° 17 duodevicies conclue au Conseil national du Travail le 26 juillet 1994 modifiant 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, modifiée le 29 janvier 1976 et le 7 juin 1983 ;
- la convention collective de travail n° 17 vicies conclue au Conseil national du Travail le 17 décembre 1997 modifiant 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, modifiée le 29 janvier 1976, le 7 juin 1983 et le 26 juillet 1994 ;
- la convention collective de travail n° 17 vicies quater conclue au Conseil national du Travail le 19 décembre 2001 modifiant 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, modifiée le 29 janvier 1976, le 7 juin 1983, le 26 juillet 1994 et le 17 décembre 1997 ;
- la convention collective de travail n° 17 vicies sexies conclue au sein du Conseil national du Travail le 7 octobre 2003 modifiant 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, modifiée le 29 janvier 1976, le 7 juin 1983, le 26 juillet 1994, le 17 décembre 1997 et le 19 décembre 2001 ;
- la convention collective de travail n° 17 tricies conclue au Conseil national du Travail le 19 décembre 2006 modifiant 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, modifiée le 29 janvier 1976, le 7 juin 1983, le 26 juillet 1994, le 17 décembre 1997, le 19 décembre 2001 et le 7 octobre 2003 ;

- la convention collective de travail n° 17 tricies sexies conclue au Conseil national du Travail le 27 avril 2015 modifiant 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, modifiée le 29 janvier 1976, le 7 juin 1983, le 26 juillet 1994, le 17 décembre 1997, le 19 décembre 2001, le 7 octobre 2003 et le 19 décembre 2006 ;
- les compléments aux commentaires de la convention collective de travail n° 17. La décision d'insérer ces commentaires a été prise par les organisations représentées au Conseil national du Travail au cours des séances des 29 janvier, 27 février 1976, 7 juin 1983, 7 octobre 2003 et 19 décembre 2006.

x x x

Les trente conventions collectives de travail suivantes ont été conclues en ce qui concerne l'adaptation de l'indemnité complémentaire et du plafond de la rémunération mensuelle brute :

- 1° la convention collective de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976 prévoyant d'appliquer, à partir du 1^{er} janvier 1976, le coefficient 1,032 au montant de l'indemnité complémentaire et le coefficient 1,04 au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 2° la convention collective de travail n° 17 ter du 3 mars 1977 prévoyant d'appliquer, à partir du 1^{er} janvier 1977, le coefficient 1,016 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 3° la convention collective de travail n° 17 quater du 27 avril 1978 prévoyant d'appliquer, à partir du 1^{er} janvier 1978, le coefficient 1,022 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 4° la convention collective de travail n° 17 quinquies du 1^{er} février 1979 prévoyant d'appliquer, à partir du 1^{er} janvier 1979, le coefficient 1,016 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 5° la convention collective de travail n° 17 sexies du 28 février 1980 prévoyant d'appliquer, à partir du 1^{er} janvier 1980, le coefficient 1,019 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 6° la convention collective de travail n° 17 septies du 22 décembre 1980 prévoyant d'appliquer, à partir du 1^{er} janvier 1981, le coefficient 1,010 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 7° la convention collective de travail n° 17 octies du 2 février 1982 prévoyant d'appliquer, à partir du 1^{er} janvier 1982, le coefficient 1,008 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 8° la convention collective de travail n° 17 decies du 16 décembre 1987 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1988, le coefficient 1,0100 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 9° la convention collective de travail n° 17 undecies du 20 décembre 1988 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1989, le coefficient 1,008 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 10° la convention collective de travail n° 17 duodecies du 19 décembre 1989 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1990, le coefficient 1,020 au montant de l'indemnité complémentaire et le coefficient 1,010 au plafond de la rémunération mensuelle brute ;

- 11° la convention collective de travail n° 17 tredecies du 18 décembre 1990 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1991, le coefficient 1,012 au montant de l'indemnité complémentaire ;
- 12° la convention collective de travail n° 17 quaterdecies du 29 janvier 1991 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1991, le coefficient 1,012 au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 13° la convention collective de travail n° 17 quindecies du 17 décembre 1991 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1992, le coefficient 1,016 au montant de l'indemnité complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 14° la convention collective de travail n° 17 sedecies du 22 décembre 1992 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1993, le coefficient 1,016 au montant de l'indemnité complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 15° la convention collective de travail n° 17 septies decies du 21 décembre 1993 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1994, le coefficient 1,006 au montant de l'indemnité complémentaire (le plafond de la rémunération mensuelle brute n'a pas été adapté) ;
- 16° la convention collective de travail n° 17 undevicies du 17 décembre 1997 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1998, le coefficient 1,006 au montant de l'indemnité complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 17° la convention collective de travail n° 17 vicies semel du 15 décembre 1998 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 1999, le coefficient de 1,012 au montant de l'indemnité complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 18° la convention collective de travail n° 17 vicies bis du 20 décembre 1999 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2000, le coefficient de 1,010 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 19° la convention collective de travail n° 17 vicies ter du 19 décembre 2000 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2001, le coefficient de 1,012 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 20° la convention collective de travail n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2002, le coefficient de 1,010 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 21° la convention collective de travail n° 17 vicies quinquies du 18 décembre 2002 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2003, le coefficient de 1,014 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 22° la convention collective de travail n° 17 vicies septies du 17 décembre 2003 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2004, le coefficient de 1,004 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 23° la convention collective de travail n° 17 duodetricies du 21 décembre 2004 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2005, le coefficient de 1,022 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 24° la convention collective de travail n° 17 undetricies du 21 décembre 2005 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2006, le coefficient de 1,004 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 25° la convention collective de travail n° 17 tricies semel du 19 décembre 2006 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2007, le coefficient de 1,006 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;

- 26° la convention collective de travail n°17 tricies bis du 20 décembre 2007 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2008, le coefficient de 1,002 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute ;
- 27° la convention collective de travail n°17 tricies ter du 22 décembre 2008 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2008, le coefficient de 1,0048 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute.
- 28° la convention collective de travail n°17 tricies quater du 21 décembre 2010 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2011, le coefficient de 1,0024 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute.
- 29° la convention collective de travail n°17 tricies quinquies du 18 décembre 2012 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2013, le coefficient de 1,0024 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute.
- 30° la convention collective de travail n°17 tricies septies du 15 décembre 2015 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2016, le coefficient de 1,0016 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute.
- 31° la convention collective de travail n°17/38 du 19 décembre 2017 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2018, le coefficient de 1,0036 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute.
- 32° la convention collective de travail n° 17/39 du 17 décembre 2019 prévoyant d'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2020, le coefficient de 1,0128 au montant de l'indemnisation complémentaire ainsi qu'au plafond de la rémunération mensuelle brute.

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 17 INSTITUANT UN REGIME D'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS AGES, EN CAS DE LICENCIEMENT

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

Vu la Conférence nationale de l'emploi du 3 avril 1973 recommandant l'instauration d'un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;

Vu les conclusions du groupe de travail "Problèmes de l'emploi" institué par le Comité national de l'expansion économique, qui a terminé ses travaux le 9 décembre 1974 en recommandant que soit instauré par convention collective de travail à conclure au sein du Conseil national du Travail, un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement et que cette convention collective soit accompagnée de certaines mesures légales et réglementaires ;

Prenant acte des engagements pris par le Ministre de l'Emploi et du Travail au groupe de travail précité sur les modifications à apporter à la législation sociale pour mettre en vigueur ce régime et sur lesquelles le Conseil national du Travail se prononce dans son avis n° 474 du 19 décembre 1974.

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...

ont conclu le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail une convention collective de travail et l'ont modifiée le 29 janvier 1976. Les 29 janvier et 27 février 1976, ces mêmes organisations ont également décidé de compléter les commentaires de la convention collective de travail.

Le texte de la convention collective de travail, tel qu'il a été modifié et complété, est libellé comme suit :

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1

Les parties signataires conviennent d'instaurer un régime d'indemnisation complémentaire applicable à certains travailleurs âgés [ainsi que de maintenir le bénéfice de ce régime en cas de reprise du travail,]¹ suivant les modalités développées ci-après.

Commentaire

L'instauration du présent régime, dont la portée est précisée à cet article, ne peut constituer l'amorce d'un relèvement des taux des allocations de chômage, ni porter atteinte aux principes généraux de la réglementation en matière d'emploi et de chômage, exception faite des modalités nécessaires pour réaliser l'application du régime.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 2

Cette convention est applicable aux travailleurs occupés en exécution d'un contrat d'emploi ou d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE III - DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE

A. Ayants droit à l'indemnité complémentaire

Article 3

- a) Le régime visé à l'article 1^{er} bénéficie aux travailleurs âgés de [62 ans et plus]² qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur le contrat de louage de travail.

¹ Inséré par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006 (article 1er).

² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 17 trices sexies du 27 avril 2015 (article 1^{er}). Il est à noter que l'article 2 de cette convention précise que l'âge de 62 ans n'est pas d'application aux travailleurs qui se trouvent dans une des situations suivantes :

1° ils satisfont de façon cumulative aux conditions suivantes :

- a) ils sont licenciés avant le 1er janvier 2015 ;
- b) ils atteignent l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016 et à la fin du contrat de travail ;
- c) ils justifient à la fin du contrat de travail la condition de carrière professionnelle visée à l'article 2, § 1er, alinéa 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

2° ils satisfont de façon cumulative aux conditions suivantes :

- a) ils sont licenciés durant la durée de validité d'une convention collective de travail autre que 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 ;
- b) la convention collective de travail visée sous a) est conclue et déposée avant le 1er juillet 2015 et entre en vigueur au plus tard le 1er janvier 2015 ;
- c) la convention collective de travail visée sous a) prévoit au moins l'âge de 60 ans ;
- d) ils atteignent au moins l'âge de 60 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période de validité de la convention collective de travail visée sous a) ;
- e) ils justifient, à la fin du contrat de travail, la condition de carrière professionnelle visée à l'article 2, §1er, alinéa 4, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Par dérogation à l'alinéa 1er, 1° b), les travailleurs peuvent atteindre l'âge de 60 ans après le 31 décembre 2016, mais à la fin de leur contrat de travail, si le délai de préavis, déterminé en application de la loi ou d'une convention collective de travail, prend fin après le 31 décembre 2016.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte, afin de déterminer le délai de préavis, des prolongations de ce délai en application des articles 38, §2, et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

[Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le délai de préavis prend effectivement fin.

Il en est de même lorsque la fin effective du délai de préavis est différée par suite d'une suspension du contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 38, paragraphe 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur sans respecter de délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le contrat prend effectivement fin] ³.

Cette disposition ne porte pas atteinte à la possibilité de conclure, au niveau de la branche d'activité, des conventions collectives de travail qui étendraient aux travailleuses âgées de 55 ans et plus le régime visé à l'article 1^{er}.

- b) Des critères d'octroi dérogeant aux conditions prévues dans la présente convention peuvent être fixés par conventions collectives, en ce qui concerne :
- 1° le personnel saisonnier occupé dans les entreprises de conserves de légumes et de fruits, ainsi que dans les confitureries ;
 - 2° les travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire des ports ;
 - 3° les travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire de l'industrie et de la réparation des navires ;
 - 4° les travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire de la construction.

Les indemnités accordées aux bénéficiaires de ces conventions doivent être au moins équivalentes aux indemnités prévues par la présente convention.

Commentaire

La présente convention collective a un caractère interprofessionnel et une portée générale.

Certains secteurs ont prévu ou peuvent prévoir des critères particuliers d'accès au régime, compte tenu d'éléments spécifiques à ceux-ci, notamment en matière d'ancienneté.

[S'agissant des conditions d'ancienneté, il convient de se référer à celles fixées dans la réglementation relative à la prépension conventionnelle.

Si ces conditions d'ancienneté sont précisées au niveau des secteurs la convention collective de travail sectorielle doit être rendue obligatoire par arrêté royal.] ⁴

[...] ⁵

Commentaire

Cette disposition met en œuvre le régime transitoire tel que prévu par l'article 16 § 2 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

³ Inséré par la convention collective de travail n° 17 nonies du 7 juin 1983 (article 1er).

⁴ Modification du commentaire (décision du Conseil du 19 décembre 2006).

⁵ Abrogé par décision du Conseil du 7 juin 1983.

[Le fait que le licenciement ait été signifié pendant la période d'essai est, en soi sans influence sur l'application des règles prévues dans la présente convention collective de travail. La clause d'essai ne constitue en effet pas un contrat distinct. Le mode de résiliation du contrat où figure la clause d'essai est dès lors déterminant pour l'application ou non de la convention collective]⁶.

B. Conditions et périodes d'octroi

Article 4

§ 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit, pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage, à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur, sauf le cas où une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal a transféré l'obligation de paiement de l'employeur à un Fonds de sécurité d'existence ou à une autre instance. Ils perçoivent cette indemnité jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge de la prise de cours de la pension de retraite.

[En dérogation à l'alinéa 1^{er}, ces travailleurs ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur, du 1^{er} jour du mois civil qui suit celui au cours duquel ils ne bénéficient plus d'allocations de chômage du seul fait qu'ils ont atteint la limite d'âge prévue à l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel ils atteignent leur 65^{ème} anniversaire]⁷.

[En dérogation à l'alinéa 1^{er}, les travailleurs visés à l'article 3 qui ont leur résidence principale dans un Etat de l'espace économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur, pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier des allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de prépension conventionnelle en raison du seul fait qu'ils ne possèdent pas ou qu'ils ne possèdent plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Cette indemnité doit être calculée comme si ces travailleurs bénéficient d'allocations de chômage sur la base de la législation belge]⁸.

[§ 2. En dérogation à l'article 3 et au paragraphe premier, les travailleurs licenciés dans le cadre des dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration, ont droit, 6 mois après être restés inscrits dans une cellule pour l'emploi telle que visée par la politique de gestion active des restructurations en vertu de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur et ce, au plus tôt après la période couverte par l'indemnité de rupture.

Cette indemnité complémentaire octroyée aux travailleurs visés à l'alinéa premier du § 2 doit être accordée en application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi.

Ils perçoivent cette indemnité jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge de la prise de cours de la pension de retraite.

⁶ Complément au commentaire (décision du Conseil du 29 janvier 1976).

⁷ Inséré par la convention collective de travail n° 17 viciés du 17 décembre 1997 (article 1er).

Il est à noter que dans son article 2, cette convention spécifie que conformément à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, l'alinéa 2 nouveau de l'article 4 modifie les dispositions contraires des conventions collectives de travail conclues au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise.

⁸ Inséré par la convention collective de travail n° 17 viciés sexies du 7 octobre 2003 (article 1er).

§ 3. Pour l'application du § 2, il faut entendre par :

- le dernier employeur, celui au sens de l'alinéa premier du paragraphe 1^{er} ;
- l'indemnité complémentaire, celle visée par une convention collective de travail qui a été rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, celle visée par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi et qui prévoit des avantages au moins équivalents à ceux dont disposent la présente convention.]⁹

Commentaire

[L'article 4 subordonne l'octroi de l'indemnité complémentaire au droit aux allocations de chômage.

La stricte application de cet article implique que les chômeurs qui, pour l'une ou l'autre raison, sont temporairement exclus du bénéfice des allocations de chômage ne peuvent prétendre à l'indemnité complémentaire pour la période au cours de laquelle ils n'ont pas reçu d'allocations de chômage.

Par exception à la règle précitée, et pour des raisons d'équité, le bénéfice de l'indemnité complémentaire ne peut être refusé à certaines personnes qui seraient temporairement privées des allocations de chômage.

Il s'agit :

- du chômeur qui, travaillant pour son propre compte, effectue un travail quelconque qui est intégré dans le courant des échanges économiques de biens et services et qui est limité à la gestion normale des biens propres ; ces cas donneront lieu à un examen par les parties signataires dans l'esprit de la présente convention ;
- du chômeur qui a travaillé en tant que travailleur salarié ou travailleur indépendant, le dimanche, un jour férié légal ou un jour normal d'inactivité ;
- du chômeur qui en vertu des régimes de cumul prévus aux articles 146 et 146 bis de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, ne peut prétendre au paiement de l'allocation de chômage.

Cette exception ne s'applique toutefois pas aux chômeurs qui effectuent un travail quelconque pour le compte d'un tiers]¹⁰.

Le régime visé à l'article 4 bénéficie également aux travailleurs qui seraient sortis temporairement du régime après avoir accepté un nouvel emploi et qui, par après, demandent à nouveau de bénéficier de celui-ci.

Le travailleur bénéficiaire peut être invité à faire la preuve de son droit aux allocations de chômage.

[Le troisième alinéa du présent article consacre un droit à l'indemnité complémentaire aux frontaliers qui ont été occupés en Belgique, à la condition qu'ils bénéficient des allocations de chômage selon la législation de leur pays de résidence.

Ce même alinéa permet également aux migrants qui ont été occupés en Belgique de faire valoir leur droit à l'indemnité complémentaire à la condition qu'ils bénéficient des allocations de chômage selon la législation de leur pays de résidence situé au sein de l'espace économique européen]¹¹.

[Le paragraphe 2 du présent article institue un droit à l'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif auquel procède une entreprise reconnue comme étant en restructuration ou en difficulté.

⁹ Inséré par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006 (article 2).

¹⁰ Complément au commentaire (décision du Conseil du 27 février 1976).

¹¹ Modification du commentaire (décision du Conseil du 7 octobre 2003).

Cette indemnité complémentaire doit être accordée aux travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, 6 mois après être restés inscrits dans une cellule pour l'emploi, dès lors qu'ils réunissent les conditions pour y avoir droit.

Le travailleur licencié dans le cadre d'un licenciement collectif qui est prépensionnable au moment de l'annonce du licenciement collectif acquiert ainsi, le droit à l'indemnité complémentaire, après sa participation à une cellule pour l'emploi.

Cette indemnité complémentaire est à charge du dernier employeur, lequel se définit au sens de l'alinéa 1^{er}, paragraphe 1^{er} de l'article 4 de la présente convention. Elle doit être accordée en application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi.]¹²

[C. Cas particuliers en cas de reprise du travail

Article 4 bis

Reprise du travail suite à un licenciement

§ 1^{er}. En dérogation au paragraphe premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention ou en application d'une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 2. En dérogation au paragraphe premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention ou en application d'une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 3. Dans les cas visés aux §§ 1^{er} et 2, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.

§ 4. Dans les cas visés aux §§ 1^{er} et 2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de l'occupation dans les liens d'un contrat de travail ou pendant toute la durée de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal selon les modalités prévues dans le régime complémentaire convenu avec le dernier employeur et pour toute la période où les travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs visés aux §§ 1 et 2 fournissent à leur dernier employeur la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

¹² Modification du commentaire (décision du Conseil du 19 décembre 2006).

§ 5. Pour l'application du présent article, il faut entendre par :

- le dernier employeur, celui au sens de l'alinéa premier du § 1^{er} de l'article 4 ;
- l'indemnité complémentaire, celle visée par la présente convention ainsi que l'indemnité visée dans une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, qui prévoit des avantages au moins équivalents à ceux dont disposent la présente convention.]¹³

[Commentaire

En exécution de la nouvelle politique de vieillissement actif établie par le gouvernement dans le cadre de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, l'article 4 bis institue le principe du maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur prépensionné qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal.

Le travailleur âgé licencié dans le cadre de la présente convention ou en application d'une convention collective de travail sectorielle et/ou d'entreprise peut ainsi, durant son occupation dans les liens d'un contrat de travail ou durant l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, maintenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire prévue par voie conventionnelle.

Ce droit est maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité indépendante, comme les périodes de maladie et de chômage temporaire, et pendant les périodes de réduction des prestations de travail, comme la diminution de la carrière.

Le travailleur prépensionné ne peut cependant reprendre le travail dans les liens d'un contrat de travail auprès de l'employeur qui l'a licencié, ni auprès d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié. Il ne peut davantage exercer une activité indépendante à titre principal pour le compte de l'employeur qui l'a licencié, ni pour le compte d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié.]¹⁴

[Article 4 ter

Reprise du travail suite à un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration

- § 1^{er}. En dérogation au § premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés visés au § 2 de l'article 4 est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.
- § 2. En dérogation au § premier de l'article 4, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés visés au § 2 de l'article 4 est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.
- § 3. Dans les cas visés aux §§ 1^{er} et 2, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de reclassement ou pendant la période couverte par le solde de l'indemnité de congé, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.

¹³ Inséré par la convention collective de travail n°17 triciés du 19 décembre 2006 (article 3).

¹⁴ Nouveau commentaire (décision du Conseil du 19 décembre 2006).

§ 4. Dans les cas visés aux §§ 1^{er} et 2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu selon les modalités fixées au paragraphe 4 de l'article 4 bis.

Les travailleurs visés aux §§ 1 et 2 fournissent à leur dernier employeur la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

§ 5. Pour l'application du présent article, il faut entendre par :

- le dernier employeur, celui au sens de l'alinéa premier du § 1^{er} de l'article 4 ;
- l'indemnité complémentaire, celle visée par une convention collective de travail qui a été rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, celle visée par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi et qui prévoit des avantages au moins équivalents à ceux dont disposent la présente convention.]¹⁵

[Commentaire

Cette disposition donne exécution à la mesure 35.2 "Activation via une cellule d'emploi" du point 2.4 "Aborder autrement les restructurations" du Pacte de solidarité entre les générations et à la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

L'article 4 ter institue le principe du maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail, après la participation du travailleur licencié dans le cadre d'un licenciement collectif à une cellule pour l'emploi.

Le travailleur âgé licencié dans le cadre d'un licenciement collectif en application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le Ministre de l'Emploi peut ainsi, durant son occupation dans les liens d'un contrat de travail ou durant l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, maintenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire prévue par voie conventionnelle.

Ce droit est maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité indépendante, comme les périodes de maladie et de chômage temporaire, et pendant les périodes de réduction des prestations de travail, comme la diminution de la carrière.

Le travailleur prépensionné ne peut cependant reprendre le travail dans les liens d'un contrat de travail auprès de l'employeur qui l'a licencié ni auprès de l'employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié. Il ne peut davantage exercer une activité indépendante à titre principal pour le compte de l'employeur qui l'a licencié, ni pour le compte d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui l'a licencié.]¹⁶

[Article 4 quater

§ 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 4 bis ainsi que ceux visés à l'article 4 ter conservent le droit à l'indemnité complémentaire une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

Ils fournissent, dans ce cas, à leur dernier employeur au sens de l'alinéa premier de l'article 4, la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

¹⁵ Inséré par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006 (article 4).

¹⁶ Nouveau commentaire (décision du Conseil du 19 décembre 2006).

§ 2. Dans le cas visé au présent article, les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires.

Lorsqu'ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés au sens de l'alinéa premier de l'article 4.]¹⁷

[Commentaire

Le paragraphe 1^{er} concerne les travailleurs licenciés qui bénéficient d'une indemnité complémentaire de prépension qui réintègrent le marché du travail. Ils maintiennent le bénéfice de l'indemnité complémentaire pendant toute la durée de leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou durant l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils conservent en outre l'indemnité complémentaire une fois qu'il est mis fin à leur contrat de travail ou à l'exercice de leur activité indépendante à titre principal.

Dans ce cas, les travailleurs apporteront à l'employeur au sens de l'article 4, alinéa 1^{er}, la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Ces mêmes travailleurs ne peuvent cumuler plusieurs systèmes de prépension ; ils pourront dans ce cas conserver le bénéfice de l'indemnité complémentaire accordée par le premier employeur qui les a licenciés au sens de l'article 4, alinéa 1^{er}, de la présente convention.]¹⁸

D. Montant de l'indemnité complémentaire

Article 5

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Commentaire

[Pour le calcul de l'indemnité complémentaire, il faut tenir compte de l'allocation mensuelle moyenne de chômage qui est établie par application de la formule suivante :

- dans le régime de la semaine de 5 jours :
l'allocation journalière de chômage x 21,67
- dans le régime de la semaine de 6 jours :
l'allocation journalière de chômage x 26.

En cas de réduction du montant de l'allocation de chômage par suite de cumul avec une pension militaire ou coloniale, l'indemnité complémentaire est calculée sur la base du montant de l'allocation de chômage auquel aurait eu droit l'intéressé s'il n'avait pas bénéficié de la pension précitée]¹⁹.

Article 6

[La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 2.610,69 euros et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale]²⁰.

¹⁷ Inséré par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006 (article 5).

¹⁸ Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 19 décembre 2006).

¹⁹ Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 29 janvier 1976).

²⁰ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001 (article 2).

[Il n'est pas tenu compte lors du calcul de la rémunération nette de référence, de la cotisation spéciale pour la sécurité sociale instaurée par les articles 106 et suivants de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales]²¹.

[La limite de 2.610,69 euros est rattachée à l'indice 103,14 (1996 = 100) ; elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite sera révisée par le Conseil national du Travail le 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires]²².

La rémunération nette de référence est arrondie à [l'euro supérieur]²³.

Article 7

§ 1^{er}. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à des retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

§ 2. Pour le travailleur payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par le travailleur pour le mois de référence défini au § 6 ci-après.

§ 3. Pour le travailleur qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur ; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

§ 4. La rémunération brute d'un travailleur qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un travailleur n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu à son contrat.

§ 5. A la rémunération brute obtenue par le travailleur, qu'il soit payé par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par ce travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

§ 6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 10, il sera décidé d'un commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

²¹ Inséré par la convention collective de travail n° 17 duodeviciés du 26 juillet 1994.

²² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001 (article 2).

²³ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001 (article 2).

Commentaire

[Quant à l'application du deuxième alinéa du § 6 de cet article, et pour autant qu'il n'ait été convenu autrement lors de la concertation prévue à l'article 10, le dernier mois de prestations effectives est considéré comme mois de référence. Il s'agira normalement du dernier mois de la période de préavis]²⁴.

E. Adaptation du montant des indemnités complémentaires

Article 8

Le montant des indemnités complémentaires est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au premier janvier par le Conseil national du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

[Pour les travailleurs qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution conventionnelle des salaires est opérée en tenant compte du mois pris en considération pour la fixation de la rémunération mensuelle brute servant de base au calcul de la rémunération nette de référence.

Chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation]²⁵.

Commentaire

[Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé au moment où le droit à cette indemnité en faveur du travailleur âgé prend cours.

Il est fixé sur la base du salaire net de référence et de l'allocation de chômage à prendre en considération ; pour éviter des complications administratives, il est fixé conformément à l'une des formules énoncées au commentaire de l'article 5.

Dès qu'il est fixé, ce montant ne peut être modifié que par une adaptation à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à la suite de la révision annuelle par le Conseil national du Travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels]²⁶.

Des modalités spéciales d'adaptation sont prévues pour les travailleurs qui entrent dans le courant de l'année dans le régime, afin d'éviter que ces travailleurs ne bénéficient en fait d'une double adaptation, l'une résultant de l'évolution normale des salaires réels de leur catégorie professionnelle, l'autre résultant des dispositions du présent régime.

[Ces adaptations s'opéreront, prorata temporis, sur la base de la formule suivante :

- lorsque le travailleur est entré dans le régime avant le 1^{er} janvier de l'année considérée, le coefficient de revalorisation est appliqué dans sa totalité ;
- lorsque le travailleur est entré dans le régime au mois de janvier, de février ou de mars, on applique les 3/4 du coefficient de revalorisation ;
- lorsque le travailleur est entré dans le régime au mois d'avril, de mai ou de juin, on applique la moitié du coefficient de revalorisation ;

²⁴ Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 29 janvier 1976).

²⁵ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 17 nonies du 7 juin 1983 (article 2).

²⁶ Complément au commentaire (décision du Conseil du 29 janvier 1976).

- lorsque le travailleur est entré dans le régime au mois de juillet, d'août ou de septembre, on applique le 1/4 du coefficient de revalorisation ;
- lorsque le travailleur est entré dans le régime au mois d'octobre, de novembre ou de décembre, aucun coefficient de revalorisation n'est appliqué]²⁷.

[Article 8 bis

Le paiement de l'indemnité complémentaire doit se faire mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court.]²⁸.

[Commentaire

Il résulte de l'accord entre les parties signataires que l'indemnité complémentaire peut être payée à l'échéance des périodes normales de paiement de la rémunération dans l'entreprise, à condition que ces périodes n'excèdent pas un mois]²⁹.

CHAPITRE IV - CONCOURS DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES

Article 9

L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, le travailleur licencié dans les conditions prévues par l'article 3 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent ne s'applique pas aux indemnités de fermeture prévues par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise.

Les indemnités ou avantages spéciaux résultant du licenciement, accordés par des conventions collectives conclues sur le plan du secteur ou à d'autres niveaux, sont imputables sur le montant fixé à l'article 5.

CHAPITRE V - PROCEDURE

Article 10

Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 3, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider, d'un commun accord, si indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

²⁷ Complément au commentaire (décision du Conseil du 7 juin 1983).

²⁸ Inséré par la convention collective de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976 (article 2).

²⁹ Nouveau commentaire inséré par la convention collective de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976 (article 2).

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre le travailleur concerné, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre au travailleur de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, notamment en son article 13, le travailleur peut lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien s'est effectué ou était projeté.

Les travailleurs licenciés ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'oeuvre.

Commentaire

Le régime institué ne peut avoir pour conséquence que les travailleurs âgés d'au moins 60 ans, seraient systématiquement licenciés.

Une procédure spéciale de concertation, préalable à l'application du régime, est à cet effet instituée par cet article.

Dans le cas où l'employeur ne respecterait pas la procédure de concertation, le travailleur licencié pourrait faire valoir ses droits éventuels à des dommages et intérêts devant les tribunaux.

CHAPITRE VI - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CONVENTION

Article 11

Après les six premiers mois d'application de la présente convention, le Conseil national du Travail fera l'inventaire de l'application de cette convention et mettra tout en oeuvre pour résoudre les difficultés éventuelles rencontrées.

Article 12

Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à promouvoir la conclusion au sein des commissions paritaires, de conventions collectives organisant la garantie et les facilités de liquidation de l'indemnité complémentaire, soit dans tous les cas d'application du régime, soit uniquement dans l'hypothèse où l'employeur est en défaut.

Dans ce dernier cas, le travailleur créancier de l'indemnité complémentaire subrogera l'instance de garantie, à sa demande, contre l'employeur débiteur de l'indemnité.

Commentaire

Le paiement des indemnités complémentaires est à charge individuellement de chaque employeur.

Les organisations signataires s'engagent toutefois à promouvoir la conclusion de conventions collectives apportant au niveau des secteurs des garanties aux travailleurs, quant à la liquidation de l'indemnité complémentaire, dans le cas où l'employeur est défaillant.

Les conventions pourront, à cette fin, recourir aux fonds de sécurité d'existence.

Les organisations signataires rappellent, par ailleurs, les engagements pris par le Ministre de l'Emploi et du Travail, actés dans l'avis n° 474 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail, de modifier la législation étendant les missions du Fonds de fermeture d'entreprises, de façon à ce que ce dernier soit tenu de payer l'indemnité complémentaire, chaque fois qu'est en défaut un employeur qui ne relève pas d'un secteur où a été conclue une convention collective organisant la garantie et les facilités de liquidation de l'indemnité complémentaire.

CHAPITRE VII - ENTREE EN VIGUEUR, REVISION EVENTUELLE DE LA CONVENTION

Article 13

La convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 1975.

[...] ³⁰.

[La convention pourra être revue ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois] ³¹.

Commentaire

La convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

[...] ³².

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.

Fait à Bruxelles, le dix-neuf décembre mil neuf cent septante-quatre.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 17 :

- CCT n° 17 bis : 1^{er} janvier 1976 ;
- CCT n° 17 nonies : 7 juin 1983 ;
- CCT n° 17 duodevicies : 1^{er} juillet 1994 ;
- CCT n° 17 vicies : 17 décembre 1997 ;
- CCT n° 17 vicies quater : 1^{er} janvier 2001 ;
- CCT n° 17 vicies sexies : 1^{er} décembre 2003 ;
- CCT n° 17 tricies : 1^{er} janvier 2007 ;
- CCT n° 17 tricies sexies : 1^{er} janvier 2015.

³⁰ Abrogé par la convention collective de travail n° 17 nonies du 7 juin 1983 (article 3).

³¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 17 nonies du 7 juin 1983 (article 4).

³² Abrogé par décision du Conseil du 19 décembre 2006.