

**LA PREPENSION POUR LES ENTREPRISES OCCUPANT  
50 TRAVAILLEURS OU PLUS ET POUR LES TRAVAILLEUSES  
AYANT UNE CARRIERE DE 38 ANS**

**C.C.T. DU 28 AVRIL 1999**

**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1**

La présente Convention Collective de Travail **s'applique** aux entreprises ressortissant à la Commission Paritaire des Blanchisseries et Entreprises de Teinturerie et Dégraissage et qui occupent 50 travailleurs ou plus, ainsi **qu'aux** ouvrières **qu'elles** occupent.

**Article 2**

Un régime d'allocations complémentaires en faveur d'ouvrières âgées qui sont licenciées - appelé ci-après : la prépension - est instauré dans les entreprises qui occupent 50 travailleurs ou plus.

Cette prépension est basée sur la Convention Collective de Travail numéro 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail.

**Article 3 - Condition d'âge en 1999**

Le bénéfice de cette prépension est octroyé à partir de l'âge de 56 ans pour toutes les travailleuses ayant une carrière de 38 ans et ce à partir du 1er janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 1999.

**Article 4**

La limite d'âge prévue dans l'article 3 de la présente Convention Collective doit être atteinte au premier jour donnant droit aux allocations de chômage après la date de la fin du contrat de travail.

NEPTUNUS DEPOT / REGISTR. ENREGISTR.

26 -05- 1999 - 09 -07- 1999

51310 / Co / Mo

### Article 5

Pour bénéficier de ce régime de prépension, les ouvrières doivent remplir les conditions suivantes :

- pouvoir justifier 38 années de service salarié comme déterminées dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 concernant l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;
- être occupées dans le secteur - le cas échéant durant des périodes interrompues - pendant au moins 5 ans;
- être occupées d'une manière ininterrompue dans l'entreprise au cours des douze mois qui précèdent immédiatement la date de prise de cours de la prépension.

### Article 6

Les ouvrières qui sont prépensionnées, en application de la présente Convention Collective de Travail, doivent être remplacées dans l'entreprise, par des travailleurs provenant de préférence des "groupes à risque", comme prévu dans la loi du 29 décembre 1990, chapitre XI: "Dispositions concernant l'Accord Interprofessionnel."

### Article 7

Pour le calcul de la rémunération nette de référence, il sera tenu compte, le cas échéant, des différences barémiques avec le revenu mensuel minimum moyen garanti conformément aux modalités de la Convention Collective de Travail du 7 février 1991.

### Article 8

L'indemnité complémentaire de la prépension et la cotisation spéciale mensuelle à charge de l'employeur, destinée au régime relatif à l'emploi et au chômage (prévues aux articles 141 et 142 de la loi du 29 décembre 1990), ainsi que la cotisation spéciale mensuelle à charge de l'employeur destinée à l'office national des pensions (instituée par la loi programme du 22 décembre 1989) sont prises à charge par le Fonds Commun pour favoriser le progrès social dans les secteurs des entreprises de la blanchisserie, de la teinturerie et dégraissage.

67

**Article 9**

Comme prévu dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992, toutes les sanctions sont à charge des employeurs manquant de remplacer un prépensionné, à savoir :

- les amendes administratives éventuelles,
- une allocation forfaitaire compensatoire journalière de l'O.N.Em.,
- les amendes correctionnelles éventuelles.

**Article 10**

La présente Convention Collective de Travail remplace la Convention Collective du 7 mai 1997 concernant la prépension pour entreprises qui occupent 50 travailleurs ou plus et pour les travailleuses ayant une carrière de 38 ans.

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 1999.

=====

---

**BRUGPENSIOEN VOOR ONDERNEMINGEN DIE 50 OF MEER  
WERKNEMERS TEWERKSTELLEN EN VOOR  
WERKNEEMSTERS MET EEN LOOPBAAN VAN 38 JAAR**

**C.A.O. VAN 28 APRIL 1999**

---

**HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Wasserij-, Ververij- en Ontvettingsbedrijven die 50 of meer werknemers tewerkstellen, evenals op de werksters die ze tewerkstellen.

**Artikel 2**

Een regime van aanvullende vergoeding ten gunste van de bejaarde werksters die worden ontslagen - verder genoemd brugpensioen - wordt ingesteld in de ondernemingen die 50 of meer werknemers tewerkstellen.

Dit brugpensioen is gebaseerd op de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad.

**Artikel 3 - LEEFTIJDVOORWAARDE IN 1999**

Het voordeel van dit brugpensioen wordt voor alle werksters met een loopbaan van 38 jaar toegekend vanaf de leeftijd van 56 jaren zuiks vanaf 1 januari 1999 tot 31 december 1999

**Artikel 4**

De leeftijd voorzien in artikel 3 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst moet bereikt zijn op de eerste vergoede werkloosheidsdag na het beëindigen van het arbeidscontract

**Artikel 5**

Om van dit regime van brugpensioen te genieten moeten de werksters aan de volgende

NEERPLUSSING-DEPOT | REGISTR.-EXPEDITEUR  
26-05-1999 | 09-07-1999

51310/6/110

voorwaarden voldoen :

- 38 jaar loondienst kunnen rechtvaardigen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bnjgpensioen;
- gedurende tenminste 5 jaar - desgevallend middels onderbroken périodes tewerkgesteld zijn geweest in de sector;
- gedurende de période van 12 maand, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van aanvang van het brugpensioen, ononderbroken tewerkgesteld geweest zijn in de onderneming.

#### Artikel 6

De vverksters die in uitvoering van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst met brugpensioen gaan, moeten in de onderneming bij voorkeur vervangen worden door vverknemers uit de risicogroepen, zoals voorzien in de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen. Hoofdstuk XL "Bepalingen betreffende het Interprofessioneel Akkoord"

#### Artikel 7

Voor de berekening van de netto refertebezoldiging zal desgevallend rekening worden gehouden met de baremieke verschillen t.o.v. het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimum inkomen overeenkomstig de modaliteiten van Collectieve Arbeidsovereenkomst van 7 februari 1991.

#### Artikel 8

De aanvullende vergoeding van het brugpensioen en de bijzondere maandelijks werkgeversbijdragen voor de werkloosheidsverzekering (voorzien in de artikelen 141 en 142 van de wet van 29 december 1990) alsook de bijzondere maandelijks werkgeversbijdrage bestemd voor de Rijksdienst voor Pensioenen (ingevoerd door de programmawet van 22 december 1989) worden ten laste genomen door het Gemeenschappelijk Fonds voor de sociale vooruitgang in de sectoren van de Wasserij-, Ververij-, en Ontvettingsbedrijven.

#### Artikel 9

Volgens het koninklijk besluit van 7 december 1992 zijn alle sancties wegens het niet naleven van de vervangingsplicht, met name

- een eventuele administratieve geldboete,
- een forfaitaire compensatoire dagvergoeding voor de R.V.A.,
- eventuele strafrechtelijke geldboetes,

ten laste van de werkgever die de vervangingsplicht miskent.

**Artikel 10**

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst vervangt de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 7 mei 1997 betreffende het brugpensioen voor ondernemingen die 50 of meer werknemers tewerkstellen en voor werknemers met een loopbaan van 38 jaar.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 1999.

=====